



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

12.01.23 № 36-69
на № від

Комунальний заклад
«Спеціалізована школа І-ІІІ
ступенів № 247 з поглибленим
вивченням іноземних мов»
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 2022 - 2025 роки зареєстровано, про що до реєстру галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них внесено відповідний запис за № 3624/3148 від 12.01.2023.

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 1 арк. у 1 прим.

Заступник начальника Управління –
начальник відділу

Лариса ПЕЧОНКІНА

Зауваження та рекомендації
до колективного договору спеціалізованої школи I-III ступенів № 247
з поглибленим вивченням іноземних мов

1. Розділ «Соціально-економічний захист працівників»:

- п.3.5. – Доповнити наступні положення:

Враховати вимоги ч.1 ст.49-2 КЗпП України: «Про наступне звільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці».

Передбачити надання гарантій для працівників, визначених ст.42 КЗпП України на переважне право на залишення на роботі при звільненні 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).

Враховати вимоги п.4 ч.3 ст.50 ЗУ «Про зайнятість населення»: «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 звільнення 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 звільнення.»

2. Розділ «Правове забезпечення»:

- Рекомендуємо включити у колективний договір положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків відповідно до статей 17 та 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 року № 2866-IV.
- Рекомендуємо передбачити положення щодо соціального захисту ветеранів праці відповідно Постанови Верховної Ради України від 11.12.2003 р. № 1390-IV «Про стан забезпечення в Україні встановлених чинним законодавством соціальних, економічних, правових і конституційних гарантій у сфері соціального захисту ветеранів праці».
- Рекомендуємо передбачити положення щодо профілактики ВІЛ-інфекції/СНДу та туберкульозу у виробничому середовищі та недопущення випадків дискримінації працівників із такими захворюваннями.

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

Включити наступні положення:

- Передбачити навчання керівника та відповідальних осіб з питань охорони праці.
- Передбачити щоквартальне проведення аналізу стану справ з охорони праці з прийняттям необхідних заходів щодо профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності.
- Передбачити порядок відсторонення від роботи працівника, який перебуває в стані алкогольного, токсичного чи наркотичного сп'яніння.
- Передбачити придбання для кабінетів, куточків з охорони праці технічних засобів навчання, засобів агітації і пропаганди, плакатів, пам'яток тощо.

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

- п.7.9. – Звертаємо Вашу увагу на те, що оплата інших видів відпусток, передбачених колективним договором та угодами, трудовим договором, провадиться з прибутку, що залишається на підприємстві після сплати податків та інших обов'язкових платежів до бюджету або за рахунок коштів фізичної особи, в якій працюють за трудовим договором працівники. В установах і організаціях, що утримуються за рахунок бюджетних коштів, оплата цих відпусток провадиться в межах бюджетних асигнувань та інших додаткових джерел (стаття 23 Закону України «Про відпустки»).

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
між адміністрацією та профспілковим комітетом
первинної профспілкової організації
комунального закладу «Спеціалізована школа
I-III ступенів № 247
з поглибленим вивченням іноземних мов»
Деснянського району міста Києва

РОЗДІЛ I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Відповідно до ст. 12 Кодексу Законів про Працю України колективний договір між адміністрацією (директор – Вишнеvsька Тетяна Вячеславівна) та первинною профспілковою організацією (голова профспілкового комітету – Хмара Каріна Валентинівна) комунального закладу «Спеціалізована школа I-III ступенів № 247 з поглибленим вивченням іноземних мов» Деснянського району міста Києва (далі разом Сторони) на 2022-2025 роки (далі Договір) укладено відповідно до законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», норм законодавства про освіту, Генеральної Угоди, Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України, Профспілками працівників освіти і науки України, Угоди між Департаментом освіти і науки виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) та Київською міською організацією Профспілки працівників освіти і науки України 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.

1.2. Відповідно до ст. 10 КЗпП України Договір визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на співробітництво між ними, створення умов для підвищення ефективності роботи закладу освіти), реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників, забезпечення їх конституційних прав, досягнення злагоди в суспільстві.

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

1.4. Відповідно до 14 Закону України «Про колективні договори та угоди» 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. Гарантії, передбачені Договором, є мінімальними. Соціально-економічні пільги та компенсації, які передбачені колективним договором, не можуть бути нижчими від рівнів, встановлених законодавством, Генеральною, Галузевою, Угодою 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 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 і цим договором.

1.6. У разі змін чинного законодавства України і Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України, Угоди між Департаментом освіти і науки виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) та Київською міською організацією Профспілки працівників освіти і науки України 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 зміни і доповнення до Договору вносяться без проведення переговорів, інші зміни та

доповнення або припинення дії Договору – тільки після переговорів Сторін у такому порядку:

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

- у семиденний строк Сторони створюють робочу комісію і розпочинають переговори;

- після досягнення згоди Сторонами про внесення змін складається відповідний протокол.

1.7. Відповідно до статті 9 Закону України «Про колективні договори та угоди» усі працюючі, а також шойно прийняті працівники повинні бути ознайомлені з Договором.

РОЗДІЛ II ТЕРМІН ДІЇ ДОГОВОРУ

2.1. Договір, укладений на 2022-2025 роки та відповідно до ст. 9 Закону України «Про колективні договори та угоди» та ст. 17 КЗпП України набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладення нової або перегляду цього Договору.

2.2. Жодна із Сторін, що уклали Договір, не може впродовж встановленого терміну її дії з односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити угоджені 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 Відповідно до статті 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» сторони домовилися, що при зміні власника закладу освіти чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

РОЗДІЛ III 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 закладу освіти.

3.2. Застосовує до працівників заохочення за успіхи в роботі разом або за погодженням із профспілковим комітетом відповідно до статті 144 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України).

3.3. Забезпечує дотримання нормативів граничної наповнюваності класів закладу освіти.

3.4. У разі ліквідації, реорганізації закладу освіти, зміни форм власності або часткового зупинення виробництва, що призводять до скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці завчасно надає 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 проводить консультації

з профспілковим комітетом про заходи щодо запобігання звільненню працівників у термін не пізніше трьох місяців з часу прийняття такого рішення згідно зі статтею 49-4 КЗпП України.

3.5. Приймає рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію і перепрофілювання закладу, що призводить до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджені з профспілковим комітетом, не пізніше ніж за 3 місяці до запланованих дій з економічним обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості працівників, які звільняються. Тримісячний період використовується для вжиття заходів, спрямованих на зниження рівня скорочення чисельності працівників.

3.6. Проводить спільні консультації з профспілкою з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотки чисельності працівників.

3.7. 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.

3.8. Дотримується вимог 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;
- часу початку і закінчення роботи, режиму роботи змін, поділу робочого часу на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу;
- розподілу фонду матеріального заохочення.

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

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

3.11. Не відволікає педагогічних працівників від виконання ними професійних обов'язків (за винятком випадків, передбачених чинним законодавством).

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

3.13. Дотримується 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.

3.14. З метою створення педагогічним працівникам належних умов праці:

- при звільненні педагогічних працівників звільнені години розподіляє 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 платних педагогічних працівників навчальним навантаженням у обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку заробітної плати;
- залучає вчителів, які здійснюють індивідуальне навчання дітей за медичними показаннями, а також асистентів учителів до виконання іншої організаційно-педагогічної роботи в канікулярний період у межах кількості годин навчального навантаження, встановленого 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 передавати вчителям, викладачам, іншим педагогічним працівникам. Після закінчення відпустки забезпечує педагогічним працівникам навантаження, встановлене при тарифікації на початок навчального року;
 - забезпечує тривалість робочого часу педагогічних працівників, залучених у період, що не збігається зі щорічною оплачуваною відпусткою, на строк не більше одного місяця до роботи в оздоровчі забори з денним перебуванням дітей, що діють в канікулярний період у тій же місцевості на базі закладів загальної середньої освіти та інших закладів освіти, не більше кількості годин, встановлених при тарифікації до початку такої роботи чи при укладенні трудового договору;
 - здійснює залучення педагогічних працівників у канікулярний період, який не збігається з їх щорічною оплачуваною відпусткою, до роботи в оздоровчих таборах, розташованих в іншій місцевості, лише за згодою працівників;
 - здійснює звільнення педагогічних працівників у зв'язку зі 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;
- 3.15. Забезпечує дотримання вимог трудового законодавства щодо обов'язкової письмової згоди педагогічного працівника пенсійного віку під час переукладання безстрокового трудового договору на строковий трудовий договір.
- 3.16. Не допускає зменшення обсягу навчального навантаження особам передпенсійного віку.
- 3.17. Створює умови для використання педагогічними та науково-педагогічними працівниками вільних від навчальних занять та виконання іншої педагогічної (науково-педагогічної) роботи за розкладом окремих днів тижня з метою підвищення кваліфікації, самоосвіти, підготовки до занять тощо за межами закладу освіти.
- 3.18. При складанні розкладів навчальних занять уникає нераціональних витрат часу педагогічних та науково-педагогічних працівників, які здійснюють викладацьку роботу, забезпечувати безперервну послідовність проведення уроків, навчальних занять, не допускати тривалих перерв між заняттями (так званих «вікон»).
- 3.19. Сприяє наданню можливості непедагогічним працівникам закладу освіти, які відповідно до чинного законодавства мають право на викладацьку роботу, виконувати її в межах основного робочого часу.
- 3.20. Сприяє вирішенню питання матеріального заохочення педагогічних працівників, здобувачів освіти яких стали переможцями обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів тощо.
- 3.21. Забезпечує додатковою підтримкою в освітньому процесі осіб з особливими освітніми потребами та створенням для них вільного доступу до інфраструктури закладу освіти.
- 3.22. Сприяє розширенню в системі освіти педагогічних династій та забезпеченню права на працю у закладі освіти відповідно до здобутої кваліфікації вчителям, вихователям та іншим педагогічним працівникам - близьким особам, якими є чоловіки, дружини, батьки, діти та інші (із дотриманням вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів).

3.23. Вживає заходи для недопущення утворення залинків освітньої субвенції, використання їх за цільовим призначенням для виплати надбавок «за престижність педагогічної праці» в максимальних розмірах, встановлення надбавок за складність, напруженість, за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи, преміювання, надання допомоги для вирішення соціально-побутових проблем педагогічним працівникам закладу освіти в повному обсязі.

3.24. Сприяє недопущенню припинення шляхом реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації закладу освіти та у зв'язку з цим звільнення педагогічних працівників чи скорочення штатів посеред навчального року.

3.25. Здійснює контроль за розробкою в закладі освіти правил внутрішнього трудового розпорядку.

3.26. Періоди, впродовж яких у закладі освіти не здійснюється освітній процес (освітня діяльність) у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, незалежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних, науково-педагогічних та інших працівників. У зазначений час працівники задучаються до навчально-виховної, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної, наукової робіт відповідно до наказу керівника закладу в порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку, зокрема в умовах реального часу через Інтернет.

3.27. Дотримується чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам закладу освіти, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям з відривом від виробництва.

3.28. Затверджує кошториси, плани використання бюджетних коштів, штатний розпис, графіки відпусток, навчальне навантаження педагогічних працівників закладу освіти разом з профкомом закладу.

3.29. Забезпечує вчителів, викладачів викладацькою роботою в обсязі не менше ставки заробітної плати. За відсутності такої можливості довантажуює їх до встановленої норми годин іншими видами навчально-виховної роботи.

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

3.31. Забезпечує компенсацію працівникам вартості бланків особистих медичних книжок та витратних матеріалів для проведення лабораторних досліджень на умовах колективних договорів.

ПЕРВИННА ПРОФСПІЛКОВА ОРГАНІЗАЦІЯ

3.32. Здійснює громадський контроль за додержанням у закладі освіти законодавства про працю.

3.33. Проводить навчання профспілкового активу з питань трудового, податкового, пенсійного законодавства, законодавства про освіту, про відпустки тощо.

3.34. Здійснює контроль за узгодженням питань, які мають вирішуватись за згодою профспілкової організації в протокольних рішеннях профспілкового комітету.

3.35. Надає матеріальну допомогу членам профспілки.

СТОРОНИ ДОГОВОРУ СПІЛЬНО

3.36. Сприяють посиленню ролі колективних договорів у регулюванні трудових відносин, соціальному захисті працівників, узгодженні соціально-економічних питань.

3.37. З метою забезпечення виконання постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115 спряють повідомній реєстрації колективних договорів.

3.38. Вживають заходи відповідно до чинного законодавства для безумовного надання:

- випускникам закладів вищої освіти, які здобули освіту за напрямом і спеціальностями педагогічного профілю та уклали на строк не менш ніж на три роки договір про роботу в закладах загальної середньої освіти та професійно-технічної освіти, грошової допомоги;

- молодим фахівцям, які одержали направлення на роботу після закінчення закладу освіти, відпустки тривалістю 30 календарних днів з виплатою при цьому допомоги у розмірі мінімальної академічної або соціальної стипендії, але не нижче розміру стипендії, яку вони отримували в останній місяць навчання у закладі вищої освіти (крім додаткової соціальної стипендії, що виплачується особам, які постраждали від Чорнобильської катастрофи), за рахунок замовника.

3.39. Вживають заходи для забезпечення додаткового матеріального заохочення молодих спеціалістів з числа педагогічних працівників, які одержали після закінчення вищих закладів диплом з відзнакою або мають значні успіхи у навчанні.

3.40. Вживають заходи для забезпечення педагогічних працівників методичною літературою та посібниками.

3.41. Вживають заходи для поліпшення житлового забезпечення педагогічних працівників та іпотечного кредитування спорудження ними житла, запровадження ефективного механізму забезпечення житлом педагогічних працівників, включаючи молодих спеціалістів.

РОЗДІЛ IV ОПЛАТА ПРАЦІ

Адміністрація закладу:

4.1. Здійснює 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 пункту 1 та підпункту 1) пункту 2, а саме: «Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються власником або уповноваженим органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці».

4.2. Сприяє своєчасній виплаті заробітної плати у термін до 05 числа кожного місяця та виплати авансу до 20 числа кожного місяця. У разі збігу термінів виплати авансу чи заробітної плати з вихідними, святковими або неробочими днями вирішує питання про їх виплату напередодні.

4.3. Сприяє виплаті заробітної плати 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». Вживає заходи 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 п'ятнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

4.4. Згідно зі ст. 57 Закону України «Про освіту» та положеннями Галузевої угоди сприяє виплаті педагогічним працівникам:

* щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у розмірі посадового окладу;

- допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при паданні щорічної відпустки;
 - щомісячних надбавок за вислугу років у відсотках до посадового окладу.
- 4.5. Доводить до відома працівників закладу освіти кошториси доходів і видатків на відповідний бюджетний рік та зі змінами до них.
- 4.6. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23.03.2011 року № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» встановлює надбавку за престижність педагогічної праці в граничному розмірі 30 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати), але не менше 5 відсотків, педагогічним працівникам закладу освіти. Розмір надбавки встановлюється керівником закладу у межах фонду оплати праці. Надбавка встановлюється на весь обсяг навчального навантаження, що виконується працівником.
- 4.7. На виконання постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298 сприяє вирішенню 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.
- 4.8. Забезпечує здійснення додаткової оплати за роботу в нічний час (з 22.00 до 6.00) працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час, у розмірі 40 % посадового окладу (ставки заробітної плати).
- 4.9. Проводить підвищену оплату праці за результатами атестації робочого місяця працівникам, зайнятим на важких роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці згідно із чинними нормативними документами.
- 4.10. Здійснює виплату заробітної плати за роботу в святкові та вихідні дні у подвійному розмірі згідно зі ст. 107 КЗпП України.
- 4.11. Проводить відрахування із заробітної плати відповідно до ст. 127, 128 КЗпП України за умови наявності згоди працівника.
- 4.12. Здійснює 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.
- 4.13. Здійснює оплату заміни тимчасово відсутніх педагогічних працівників за всі години фактичного педагогічного навантаження в установлені терміни.
- 4.14. 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.
- 4.15. Посилює контроль за використанням бюджетних коштів і в разі наявності економії фонду заробітної плати використовує її на преміювання та надання матеріальної допомоги відповідно до чинного законодавства.
- 4.16. Усуває причини порушення термінів виплати заробітної плати.
- 4.17. Згідно зі статтею 61 КЗпП України запроваджує підсумований облік робочого часу для певних категорій працівників, у яких за умовами роботи не може бути дотримана встановлена щотижнева тривалість робочого часу (для сторожів та інших).

4.18. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 передбачити у колективних договорах та забезпечити у кошторисах:

- преміювання працівників відповідно до їхнього особистого внеску в загальні результати роботи;
- виплату надбавок керівникам, заступникам керівників за складність і напруженість у роботі у розмірі 50 відсотків посадового окладу;
- виплату надбавок за складність та напруженість у роботі в розмірі не менше 20 відсотків посадового окладу всім іншим працівникам закладів освіти;
- виплату матеріальної допомоги у розмірі до одного посадового окладу.

4.19. Передбачає в кошторисах видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам закладу освіти, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних, педагогічних, науково-педагогічних працівників у розмірі не менше 2% планового фонду заробітної плати.

4.20. За рахунок економії фонду заробітної плати здійснює преміювання працівників щоквартально, відповідно до затверджених за погодженням із профспілковим комітетом Положення про преміювання для різних категорій працівників. (Додаток 1)

4.21. Передбачає преміювання працівників, у тому числі непедагогічних, зокрема до святкових та ювілейних дат.

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

4.23. Забезпечує виплату одноразової матеріальної допомоги у розмірі мінімальної заробітної плати випускникам закладів вищої освіти денної форми навчання, які навчались за державним замовленням у державних та комунальних закладах вищої освіти незалежно від підпорядкування, здобули освітньо-кваліфікаційний рівень молодшого спеціаліста, ступінь фахового молодшого бакалавра, молодшого бакалавра, бакалавра або магістра за спеціальностями галузі знань «01 Освіта/Педагогіка», або ступінь бакалавра, магістра за іншою спеціальністю і галуззю знань та уклали на строк не менш як три роки договір про роботу на посадах педагогічних працівників у закладі освіти.

4.24. 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 закладу загальної середньої освіти, за завідування якими встановлюється додаткова оплата;

- забезпечує оплату за завідування навчальними кабінетами, ресурсними кімнатами, лабораторіями, спортивними залами чи майданчиками, кімнатами зберігання зброї, стрільцями тирами, майстернями, кабінетами інформатики, з безумовним дотриманням норм постанови Кабінету Міністрів України від 28.12.2021 № 1391 «Деякі питання встановлення підвищень посадових окладів (ставок заробітної плати) та доплат за окремі види педагогічної діяльності у державних і комунальних закладах та установах освіти» 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 органом розміру доплати конкретному педагогічному працівникові.
- 4.25. Здійснює відповідні доплати керівним працівникам закладу освіти, які виконують на підставі норм чинного законодавства викладацьку роботу, за умови покладення на них у випадках виробничої необхідності обов'язків із завідування відповідними навчальними кабінетами чи класних керівників.
- 4.26. Встановлює педагогічним та іншим працівникам, які працюють з ВІІ-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% посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 №1298.
- 4.27. Забезпечує виплату доплати за роботу в інклюзивних класах (групах) у максимальному розмірі 20% відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 28.12.2021 № 1391 «Деякі питання встановлення підвищень посадових окладів (ставок заробітної плати) та доплат за окремі види педагогічної діяльності у державних і комунальних закладах та установах освіти».
- 4.28. Встановлює доплати медичним працівникам навчальних закладів освіти державної та комунальної форм власності в розмірі 20% посадового окладу згідно постанови Кабінету Міністрів України від 03.02.2021 № 67 "Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів освіти".
- 4.29. Встановлює розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи, надбавок за високі досягнення у праці, складність, напруженість, за виконання особливо важливої роботи на підставі колективних договорів з використанням на що мету усієї економії фонду заробітної плати.
- 4.30. Зберігає за працівниками, які брали участь у протестних заходах, у страйку через невиконання норм законодавства, колективних договорів та угод з вини роботодавця, заробітну плату в повному розмірі на підставі положень колективного договору.
- 4.31. Забезпечує компенсацію втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати згідно з чинним законодавством.
- 4.32. Своєчасно здійснювати індексацію грошових доходів працівників, відповідно до чинного законодавства у зв'язку із зростанням цін і тарифів на споживчі товари та послуги, не допускає зменшення або скасування стимулюючих виплат, надбавок і доплат, які встановлені у граничних розмірах.
- 4.33. Забезпечує матеріальне стимулювання працівників, нагороджених знаком «Відмінник освіти України», а також переможців конкурсів «Учитель року», «Класний керівник року», «Вихователь року».
- 4.34. Забезпечує оплату праці працівників закладу освіти за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікацією, зокрема під час дистанційної роботи.
- 4.35. Здійснює 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, та які мають години навантаження на посаді вихователя групи продовженого дня, виходячи з присвоєної кваліфікаційної категорії з основного предмета (за фахом).

4.36. Виплачує при припиненні трудового договору внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39 КЗпП) вихідну допомогу у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше чотиримісячного середнього заробітку.

4.37. Забезпечує встановлення надбавок, доплат та премій з метою диференціації заробітної плати тим працівникам, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної заробітної плати, з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації, її результатів.

4.38. Встановлює надбавки працівникам бібліотек відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2009 р. № 1073 «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек» в розмірі 50% посадового окладу.

4.39. Забезпечує встановлення доплати працівникам, які мають наукові ступені та вчені звання, в максимальному розмірі.

4.40. Сприяє забезпеченню підвищення кваліфікації учителів початкових класів з іноземної мови, інформатики, які не є фахівцями з цих предметів.

4.41. Здійснює педагогічному працівникові за виконання обов'язків педагога-наставника щомісячно доплату у фіксованому розмірі 20% посадового окладу (ставки заробітної плати) на весь період наставництва.

4.42. Забезпечує надання відповідно до статей 57 та 61 Закону України «Про освіту»:

- педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків згідно затвердженого Положення про надання щорічної грошової винагороди (Додаток 2);

- допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток педагогічним та науково-педагогічним працівникам у розмірі одного посадового окладу, а також у випадках надання частини щорічної основної відпустки перед звільненням;

- виплату винагороди за сумлінну працю при звільненні педагогічних працівників серед навчального року з урахуванням часу фактичної роботи;

- педагогічним працівникам надбавок за вислугу років.

4.43. Забезпечує:

- оплату заробітної плати педагогічним працівникам в повному розмірі при дистанційній роботі;

- оплату простою працівникам, включаючи непедagogічних та тих, які працюють за сумісництвом, не з їх вини, зокрема на період оголошення карантину, воєнного стану, тощо, в розмірі не нижче від двох третин тарифної ставки, встановленої працівникові тарифного розряду (посадового окладу);

- оплату праці вчителів, вихователів, включаючи вихователів груп продовженого дня, музичних керівників, викладачів, інших педагогічних працівників закладів освіти у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови, карантин тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства;

- 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

4.44. Здійснює громадський контроль за дотриманням у закладі освіти законодавства та нормативних актів із питань умов та оплати праці.

4.45. Організовує за потреби навчання профспілкового активу з питань плати праці, індексації грошових доходів, утримання податку з доходів фізичних осіб тощо.

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

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

СТОРОНИ ДОГОВОРУ СПІЛЬНО

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

4.50. У разі затримки або невилати заробітної плати, доплат та надбавок аналізують її причини та вживають заходи щодо розв'язання цих проблем.

4.51. Проводять моніторинг та регулярно обмінюються інформацією про стан дотримання законодавства і положень угоди у сфері оплати праці, здійснювати заходи за фактами виявлених порушень.

РОЗДІЛ V ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Адміністрація закладу:

5.1. Забезпечує виконання вимог чинного трудового законодавства. Здійснює контроль за станом укладання трудових договорів.

5.2. Створює умови для роботи комісій по трудових спорах у закладах освіти, установах, організаціях освіти міста.

5.3. Організовує та проводить семінари, наради з правових питань для працівників.

5.4. Виконує гарантії для працівників на час виконання державних або громадянських обов'язків з урахуванням вимог статті 119 КЗпП України.

5.5. До початку роботи:

- роз'яснює працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку 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, забезпечити його необхідними для роботи засобами;
- інструктує працівника з питань техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

ПЕРВИННА ПРОФСПІЛКОВА ОРГАНІЗАЦІЯ

5.6. Забезпечує вивчення трудового законодавства, порядку розгляду трудових спорів тощо через систему підвищення кваліфікації профспілкового активу.

5.7. Здійснює контроль за застосуванням у закладі освіти надурочних робіт відповідно до вимог чинного законодавства.

5.8. Сприяє наданню безоплатних юридичних консультацій та правової допомоги членам профспілки за їх заявами щодо захисту їх прав з питань трудового законодавства та представляти їх інтереси у комісіях з питань трудового спору та в судах.

РОЗДІЛ VI

ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

АДМІНІСТРАЦІЯ ЗАКЛАДУ:

6.1. Виконує вимоги щодо організації роботи 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. Вживає заходів для виділення коштів на проведення профілактичних заходів з охорони праці в конторисах закладу освіти в обсязі не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці відповідно до положень ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

6.3. Забезпечує належний стан пожежної безпеки та дотримання санітарних норм у закладі освіти.

6.4. Забезпечує функціонування системи управління охороною праці в закладі освіти.

6.5. Забезпечує дотримання вимог статті 17 Закону України «Про охорону праці» та постанови 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».

6.6. Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 № 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 представників профспілки.

6.7. Не допускає працівників (в тому числі за їх згодою) до роботи, яка їм протипоказана за результатами медичного огляду.

6.8. Видає спецодяг, а також мийні та дезінфікуючі засоби, зокрема відповідно до постанови Головного державного санітарного лікаря України «Про затвердження прогігієнічних заходів у закладах освіти на період карантину у зв'язку поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» та інших постанов.

6.9. Здійснює доплати працівникам в розмірі до 12% за роботу у шкідливих і важких умовах праці, а саме: роботи з хлорування води, з виготовленням дезінфікуючих розчинів, а також їх використання. (додаток 4)

6.10. Надає щорічні додаткові відпустки для працівників за особливий характер праці.

6.11. Надає щорічні додаткові відпустки для працівників з ненормованим робочим днем.

6.12. Передбачає в штатних розписах закладу освіти з кількістю працюючих 50 і більше осіб посаду спеціаліста служби охорони праці відповідно до норм ст. 15 Закону України «Про охорону праці» та рішення колегії Міністерства освіти і науки України від 11.02.2010.

6.13. Розробляє і забезпечує виконання заходів щодо подальшої безпечної експлуатації виробничих будівель і споруд, машин, механізмів, устаткування, які не відповідають вимогам нормативних актів про охорону праці.

6.14. Бере участь у проведенні міського етапу Всеукраїнського громадського огляду-конкурсу стану умов, охорони праці та безпеки життєдіяльності в установах, закладах, підприємствах та організаціях Міністерства освіти і науки України відповідно до Положення, затвердженого постановою колегії Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України та президії ЦК Профспілки працівників освіти і науки України Протокол №1/6-22 від 23.01.2013, Протокол № П-18-3 від 10.12.2012.

6.15. Забезпечує безперешкодний доступ представників Київської міської організації Профспілки, її організаційних ланок з питань охорони праці, до закладу освіти 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».

6.16. Організовує розслідування та облік нещасних випадків, пов'язаних з освітнім процесом, проводить аналіз їх причин та вживає заходів щодо їх попередження.

6.17. Передбачає в кошторисі закладу освіти необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці у розмірі не менше 2% від фонду оплати праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

6.17. Сприяє проходженню один раз на три роки навчання і перевірки знань з безпеки життєдіяльності відповідальних осіб з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності, працівників закладу відповідно до Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці.

ПЕРВИННА ПРОФСПІЛКОВА ОРГАНІЗАЦІЯ

6.18. Забезпечує спільно з організаційними ланками ефективний 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 здобувачів освіти, відповідно до положень колективного договору.

6.19. Організовує навчання профспілкового активу з питань охорони праці щодо підвищення рівня громадського контролю за виконанням вимог законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці.

6.20. 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.

6.21. Сприяє здійсненню відповідних заходів під час щорічного проведення Всесвітнього дня охорони праці.

6.22. Забезпечує організаційні ланки Профспілки нормативно-правовими документами з питань охорони праці.

СТОРОНИ ДОГОВОРУ СПІЛЬНО

6.24. Сприяють виділенню коштів з бюджетів усіх рівнів в обсязі не менше як 0,2 відсотка від фонду оплати праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

6.25. Забезпечують контроль:

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

- за реалізацією заходів з охорони праці, передбачених колективним договором у закладі освіти, за безпечною експлуатацією будівель і споруд закладу освіти, якістю проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту.

РОЗДІЛ VII НАДАННЯ ВІДПУСТОК, ОЗДОРОВЛЕННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОЗВІЛЛЯ

АДМІНІСТРАЦІЯ ЗАКЛАДУ:

7.1. Визначає черговість надання відпусток згідно з графіками, які враховують інтереси освітнього процесу і працівників та затверджуються адміністрацією за погодженням із профспілковими комітетами на початку календарного року і доводяться до відома усіх працівників.

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

7.3. Забезпечує надання 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 щорічної додаткової оплачуваної відпустки 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 складає 17 календарних днів.

7.4. Відпустка при народженні дитини

Одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) надається не пізніше трьох місяців з дня народження дитини таким працівникам:

- 1) чоловіку, дружина якого народила дитину;
- 2) батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки;
- 3) бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одиноким матір'ю (одиноким батьком).

Відпустка при народженні дитини надається лише одній з осіб, зазначених у частині першій цієї статті.

Тривалість відпустки при народженні дитини визначається працівником у заяві про її надання з урахуванням вимог, встановлених абзацом першим частини першої цієї статті.

Відпустка при народженні дитини надається власником або уповноваженим ним органом особам, зазначеним у пунктах 1-3 частини першої цієї статті, на підставі письмової заяви відповідної особи.

Особа, яка отримала відпустку при народженні дитини, зобов'язана надати власнику або уповноваженому ним органу копію документа, необхідного для державної реєстрації народження дитини, або свідоцтва про народження дитини протягом 30 календарних днів з дня виходу в таку відпустку.

Порядок надання відпустки при народженні дитини встановлюється Кабінетом Міністрів України.

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

7.6. Забезпечує виконання ст. 25, 26 Закону України «Про відпустки» щодо надання відпусток працівникам без збереження заробітної плати тільки на підставі письмової заяви працівника. Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку:

1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

2) чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, - тривалістю до 14 календарних днів;

3) матері або іншим особам, зазначеним у частині третій статті 18 та частині першій статті 19 цього Закону, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний) або якщо дитина, якій не встановлено інвалідність, хвора на тяжке перинатальне ураження нервової системи, тяжку вроджену ваду розвитку, рідкісне орфанне захворювання, онкологічне, онкогематологічне захворювання, дитячий церебральний параліч, тяжкий психічний розлад, гостре або хронічне захворювання нирок IV ступеня, - не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію "дитина з інвалідністю підгрупи А" або дитина, якій не встановлено інвалідність, отримала тяжку травму, потребує трансплантації органа, потребує паліативної допомоги - до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку та матері або іншій особі для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території;

4) учасникам війни, членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) захисників і захисниць України - тривалістю до 14 календарних днів щорічно. Особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, статус яких встановлений відповідно до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», - тривалістю до 21 календарного дня щорічно;

5) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, - тривалістю до 21 календарного дня щорічно;

6) пенсіонерам за віком та особам з інвалідністю III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно;

7) особам з інвалідністю I та II груп - тривалістю до 60 календарних днів щорічно;

8) особам, які одружуються, - тривалістю до 10 календарних днів;

9) працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчим, мачухи), дитини (пасинка, падчєрки), братів, сестер - тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних - тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад;

10) працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;

- 11) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування - тривалістю, визначеною у медичному висновку;
- 12) працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, - тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;
- 13) працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, - тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки і назад;
- 14) сумісникам - на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;
- 15) ветеранам праці - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
- 16) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, - тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи;
- 17) працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, - тривалістю 12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається за їх бажанням один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати.

Відповідно до ст. 26 Закону України «Про відпустки» Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін надається:

За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік.

У разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною першою цієї статті.

7.7. Надає особам, які працюють на умовах неповного робочого часу, в тому числі і тим, хто перебуває у відпустці по 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» у разі необхідності санаторно-курортного лікування надає щорічну основну відпустку 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, по догляду за хворим членом сім'ї, батькам, діти яких у віці до 18 років вступають до закладів освіти, розташованих у іншій місцевості, батькам, чий 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. Розширює перелік категорій працівників, яким за бажанням може надаватися щорічна відпустка повної тривалості до закінчення 6-місячного терміну безперервної роботи в цій установі, організації на умовах колективного або трудового договорів. Оплату відпусток здійснювати в межах бюджетних асигнувань та інших додаткових джерел.

7.11. Надає щорічну основну відпустку працівникам, які не входять до педагогічного складу, - 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладання трудового договору (стаття 6 Закону України «Про відпустки»).

7.12. Надає щорічні додаткові відпустки для працівників за особливий характер праці відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 13.05.2003 № 679 (додаток № 3).

7.13. Надає щорічні додаткові відпустки для працівників з ненормованим робочим днем відповідно до статті 8 п.2 Закону України «Про відпустки» (додаток № 3).

ПЕРВИННА ПРОФСПІЛКОВА ОРГАНІЗАЦІЯ

7.13. Розглядає питання дотримання чинного законодавства при наданні відпусток працівникам закладів і установ освіти.

7.14. Надає правову допомогу комісії з питань соціального страхування.

СТОРОНИ ДОГОВОРУ СПІЛЬНО

7.15. Передбачити у колективному договорі питання про надання працівникам додаткової оплачуваної відпустки, на умовах, встановлених законодавством.

7.16. Забезпечити надання додаткових відпусток працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів, на умовах, встановлених законодавством. (додаток № 3)

7.17. Сприяють забезпеченню виділення коштів для реалізації програм оздоровлення дітей працівників освіти в літній та канікулярний період, дітей-сиріт та дітей позбавлених батьківського піклування, які є внуками працівників освіти.

7.18. Сприяють участі працівників у міському конкурсі «Вчитель року», святі до Дня працівників освіти, міському огляді художньої самодіяльності «Таланти твої, Україно».

РОЗДІЛ VIII

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

8.1. Забезпечує створення належних умов для діяльності профспілкових комітетів, надання їм повної інформації з питань роботи закладів освіти, в тому числі з питань оплати праці.

8.2. 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 Профспілки членських профспілкових внесків із заробітної плати працівників не рідше одного разу на місяць.

8.3. 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 освіти, додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати.

8.4. Відповідно до ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» забезпечує щомісячне відрахування коштів первинній профспілковій організації закладу освіти та районним організаціям профспілки на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірі не менше 0,3 відсотки від фонду оплати праці згідно із укладеним між адміністрацією та профспілковою організацією договором при наявності кооперативних призначень.

Додаток № 1

До договору між адміністрацією та профспілковим комітетом первинної профспілкової організації комунального закладу «Спеціалізована школа І-ІІІ ступенів № 247 з поглибленим вивченням іноземних мов» Деснянського району міста Києва

ТИПОВЕ ПОЛОЖЕННЯ про преміювання працівників установ та закладів освіти

I. Загальні положення

- 1.1 Преміювання працівників здійснюється відповідно до 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», наказу Міністерства освіти і науки від 26.09.2005 № 557 «Про упорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України від 15.04.1993 № 102, відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати праці.
- 1.2. Це положення вводить з метою матеріального заохочення працівників за сумлінне і якісне виконання поставлених перед ними завдань, забезпечення належного рівня виконавчої та трудової дисципліни.
- 1.3. Працівники можуть нагороджуватись одноразовою премією, у тому числі з нагоди ювілейних та святкових дат.
- 1.4. Джерелом коштів на виплату премії є економія коштів на оплату праці.
- 1.5. Дане положення може бути доповнено чи змінено відповідно до умов колективного договору за погодженням з профспілковим комітетом.

II. Критерії преміювання

- 2.1. Належне виконання посадових обов'язків.
- 2.2. Виявлення ініціативи та творчості.
- 2.3. Підвищення свого професійного рівня та кваліфікації.
- 2.4. Відсутність порушень виконавської та трудової дисципліни.
- 2.5. Організація та дотримання безпечних умов праці.
- 2.6. Дотримання педагогічної етики.
- 2.7. Дотримання вимог заповнення документів (журнали, календарні плани і т. д.).
- 2.8. Відсутність обґрунтованих скарг від батьків учнів, факти викладені в яких знайшли підтвердження.
- 2.9. Дотримання санітарних норм у навчальних кабінетах.

2.10. Залучення ресурсів та новітніх технологій щодо вдосконалення навчально-виховного процесу.

III. Розмір, порядок нарахування та терміни виплати премії

- 3.1. Розміри преміювання працівників визначаються керівником закладу освіти та узгоджуються з профспілковим комітетом.
- 3.2. Преміювання працівників закладу освіти здійснюється за наказом керівника. У разі відсутності керівника закладу рішення щодо преміювання приймає особа, що виконує його обов'язки.
- 3.3. Премія за підсумками роботи за рік нараховується пропорційно відпрацьованим місяцям.
- 3.4. Преміювання працівників здійснюється у межах економії колегів на оплату праці за відповідний період.
- 3.5. Одноразова премія з нагоди ювілейних, святкових дат виплачується у межах економії коштів на оплату праці за відповідний період.
- 3.6. Працівники можуть бути позбавлені премії повністю або частково за невиконання критеріїв згідно з пунктом 2, а також:
- за дисциплінарні стягнення;
 - за неодноразове створення конфліктних ситуацій у колективі;
 - за самовільне залишення роботи;
 - за викрадання матеріальних цінностей.
- 3.7. Працівникам, які прийняті на роботу під час навчального року премія може виплачуватись пропорційно відпрацьованому часу або за рішенням керівника закладу освіти.
- 3.8. Працівники, які перевелися по переводу з одного навчального закладу в інший навчальний заклад, мають право на премію у повному обсязі.
- 3.9. Премії виплачуються разом із заробітною платою, відповідно до графіка виплати заробітної плати.

Директор



Т.В. Вишневецька

Додаток № 2

До договору між адміністрацією та професійним комітетом первинної професійної організації комунального закладу «Спеціалізована школа І-ІІІ ступенів № 247 з поглибленим вивченням іноземних мов» Деснянського району міста Києва

Положення про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам комунального закладу «Спеціалізована школа І-ІІІ ступенів № 247 з поглибленим вивченням іноземних мов» Деснянського району міста Києва за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків

І. Загальні положення

1.1 Надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам комунального закладу «Спеціалізована школа І-ІІІ ступенів № 247 з поглибленим вивченням іноземних мов» Деснянського району міста Києва за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків здійснюється відповідно до частини І 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 «Про затвердження Порядку використання коштів, передбачених статтею 68 Закону України «Про Державний бюджет України на 2000 рік» (із змінами, внесеними згідно з Постановою Кабінету Міністрів № 67 (67-2017-п) від 08.02.2017, наказу Міністерства освіти і науки від 26.09.2005 № 557 «Про упорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України від 15.04.1993 № 102.

1.2. Це положення вводиться з метою матеріального заохочення педагогічних працівників за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків.

1.3. Це Положення поширюється на педагогічних працівників комунального закладу «Спеціалізована школа І-ІІІ ступенів № 247 з поглибленим вивченням іноземних мов» Деснянського району міста Києва, крім тих, які працюють в закладі освіти за сумісництвом.

ІІ. Критерії надання щорічної грошової винагороди

2.1. Зразкове виконання службових обов'язків за умови досягнення ними успіхів у вихованні та навчанні дітей.

2.2. Відсутність порушень виконавської та трудової дисципліни.

III. Розмір, порядок нарахування та терміни виплати грошової винагороди

- 3.1. Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) згідно зі штатним розписом з урахуванням підвищень.
- 3.2. Надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам здійснюється за рахунок коштів місцевого бюджетів.
- 3.3. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам видається на підставі наказу керівника закладу освіти, а керівнику – за погодженням з організацією вищого рівня.
- 3.4. Щорічна грошова винагорода виплачується разом із заробітною платою, відповідно до графіка виплати заробітної плати.
- 3.5. Грошова винагорода може виплачуватися двічі на рік рівними частинами.

Директор



Т.В. Вишневецька

Додаток № 3

До договору між адміністрацією та професійковим комітетом первинної професійкової організації комунального закладу «Спеціалізована школа І-ІІІ ступенів № 247 з поглибленим вивченням іноземних мов» Деснянського району міста Києва

**Перелік посад працівників,
які мають право на додаткову щорічну відпустку**

За ненормований робочий день	Кількість днів
директор школи	3
заступник директора з навчальної роботи	3
заступник директора з виховної роботи	3
заступник директора з господарської роботи	7
головний бухгалтер	7
провідний фахівець	4
фахівець I категорії	4
секретар	4
За особливий характер праці відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 13.05.2003 № 679 та складність і напруженість у роботі	Кількість днів
сестра медична	7
прибиральник службових приміщень та загальних убиралень	4
завідувач бібліотекою	4

Директор



Т.В. Вишневецька

Додаток № 4

До договору між адміністрацією та профспілковим комітетом первинної профспілкової організації комунального закладу «Спеціалізована школа І-ІІІ ступенів № 247 з поглибленим вивченням іноземних мов» Деснянського району міста Києва

Перелік працівників, які мають право на доплату за роботу у шкідливих і важких умовах праці, а саме: роботи з хлорування води, з виготовленням дезінфікуючих розчинів, а також їх використання

Посада	Розмір доплати
Сестра медична	до 12 %
Прибиральник службових приміщень	до 12 %

Директор ш



Т.В. Вишне夫ська

Прошиго, пронумеровано, скріплено
печаткою

27 (двадцять сім) аркушів

Директор Т.В. Вишнеvsька

