

**Колективний договір
між відділом освіти, культури, молоді та
спорту Райгородоцької сільської ради
та комітетом Райгородоцької сільської
організації Профспілки працівників
освіти і науки України
на 2021-2025 роки**

**Схвалено
Конференцією трудового колективу
закладів освіти Райгородоцької сільської
ради і комітету Райгородоцької сільської
організації Профспілки працівників освіти і
науки України
03 червня 2021 року П № 16**

Райгородок - 2021

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Колективний договір на 2021-2025 роки (далі – Договір) між відділом освіти, культури, молоді та спорту Райгородоцької сільської ради, органом, що забезпечує розвиток освіти в Райгородоцькій сільській раді та комітетом Райгородоцької сільської організації Профспілки працівників освіти і науки України (скорочено-СОПІОНУ) – повноважним представником найманих працівників (далі – Сторони). Договір укладено відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», Галузевої угоди, обласної Угоди, Законів України про освіту та інших правових і нормативних документів з метою регулювання трудових відносин в галузі, здійснення комплексу заходів для забезпечення соціально-економічних і правових гарантій працівників забезпечення стабільної роботи закладів освіти Райгородоцької сільської ради.

1.2. Договір, який є нормативним актом соціального партнерства, визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на їх співробітництво, створення умов для підвищення ефективності роботи закладів освіти реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників, забезпечення їх конституційних прав і свобод, досягнення злагоди в суспільстві.

1.3. Положення Договору діють безпосередньо та поширюються на працівників закладів освіти, які перебувають у сфері дії сторін договору і є обов'язковими для включення до колективних договорів закладів освіти сільської ради.

1.4. Відповідно до даного Договору укладаються колективні договори в усіх закладах освіти. Договір встановлює мінімальні гарантії. Соціально-економічні пільги та компенсації, які передбачені колективними договорами, не можуть бути нижчі від рівнів, встановлених законодавством, Галузевою, обласною Угодами та даним Договором. Колективними договорами для працівників можуть встановлюватись додаткові, порівняно з цим, трудові та соціальні гарантії в межах передбачених кошторисами видатків.

1.5. Договір може бути розірваний або змінений тільки за взаємною домовленістю сторін. Зміни й доповнення до Договору 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.

1.6. Зміни, що впливають із змін чинного законодавства та Галузевої угоди, застосовуються без внесення змін до колективного договору, за необхідності зміни, доповнення або припинення дії колективного договору можуть вноситися після переговорів Сторін:

- одна із Сторін повідомляє іншу Сторону і вносить сформульовані пропозиції щодо зміни до колективного договору;
- у семиденний строк Сторони розпочинають переговори;
- після досягнення згоди Сторін щодо внесення змін оформляється відповідний протокол;

1.7. Будь-яка із Сторін колективного договору у п'ятиденний термін з дня підписання подає його на повідомну реєстрацію.

1.8. У двотижневий термін з дня реєстрації колективного договору Сторони забезпечують доведення його змісту до керівників закладів освіти та до профспілкових організацій.

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

1.10. 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.

1.11. Сторони забезпечують впродовж дії Договору моніторинг чинного законодавства України з визначених Договором питань, сприяють реалізації законодавчих норм щодо прав та гарантій працівників, ініціюють його захист.

1.12. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників та здобувачів освіти щодо стану виконання норм, положень і зобов'язань Договору.

1.13. Домовились, що при зміні власника закладу освіти чинність колективних договорів 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.

2. СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ

1. Відділ освіти, культури, молоді та спорту Райгородоцької сільської ради зобов'язується:

2.1.1. Створювати необхідні організаційні, матеріально-фінансові умови для реалізації пріоритетних напрямів розвитку освіти. Спрямовувати діяльність відділу освіти, культури, молоді та спорту, керівників закладів освіти на створення умов для реалізації прав громадян на освіту.

2.1.2. В межах своїх повноважень вживати заходів щодо безумовного виконання норм законів та нормативних актів в галузі освіти, що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників, недопущення їх зупинення та скасування, зокрема під час формування та прийняття законів про Державний бюджет України та місцевого бюджету на період дії колективного договору

2.1.3. Організувати систематичну роботу та вживати заходів для прогнозування видатків на фінансування галузі освіти з помісячним розписом асигнувань в обсягах, передбачених чинним законодавством.

2.1.4. Сприяти подальшому використанню положень Національної рамки кваліфікацій, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 р. № 1341.

2.1.5. Організовувати систематичну роботу для забезпечення підвищення кваліфікації і перепідготовки педагогічних та науково-педагогічних працівників.

2.1.6. Вживати заходів для передбачення необхідних видатків на підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників.

2.1.7. Забезпечити стабільне функціонування підвідомчих закладів освіти, раціональне використання коштів загального та спеціального фондів, недопущення їх вилучення.

2.1.8. Брати участь у визначенні мінімальних нормативів матеріально-технічного, фінансового забезпечення для належного функціонування закладів освіти, не допускаючи їх звуження.

2.1.9. Вживати заходів для реалізації положень передбачених ст. 54, 57, 59, 61, 66 Закону України „Про освіту”, в частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти.

2.1.10. Періодично заслуховувати на спільних колегіях відділу освіти Райгородоцької сільської ради та комітету СОПОНУ питання про стан дотримання чинного трудового законодавства в закладах освіти.

2.1.11. Сприяти збереженню мережі закладів освіти та обсягів їх фінансування за рахунок коштів відповідних бюджетів.

2.1.12. Застосовувати заходи впливу на удосконалення норм законодавства про неприпустимість закриття закладів загальної середньої, дошкільної освіти, а також їх структурних підрозділів посеред навчального року, здійснення реорганізації і ліквідації закладів загальної середньої освіти у сільській місцевості лише за згодою громади села.

2.1.13. Вживати заходів для фінансування закладів загальної середньої освіти, класи в яких сформовано з дотриманням норм статті 12 Закону «Про повну загальну середню освіту», зокрема з наповнюваністю не менше 5 учнів, за рахунок освітньої субвенції.

2.1.14. Призначати працівників на керівні посади закладів освіти з урахуванням думки виборного профспілкового органу.

2.1.13. В разі потреби надавати комітету організації Профспілки оперативну інформацію щодо стану фінансування навчальних закладів, установ освіти та стану виплати заробітної плати, інших питань соціально-економічного характеру.

2.2. Сторони, керуючись принципами соціального партнерства, усвідомлюючи відповідальність за функціонування і розвиток закладів освіти необхідність покращення становища працівників та осіб, які навчаються, **домовилися:**

2.2.1. Сприяти підвищенню якості та результативності діяльності закладів освіти, конкурентноздатності працівників на ринку праці.

2.2.2. Спрямувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи закладів освіти Райгородоцької сільської ради.

2.2.3. Брати участь у діючих органах соціального партнерства.

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

2.2.5. Домагатися вирішення питань щодо виконання законодавства, нормативно-правових актів в питаннях соціально-економічного становища працівників, осіб, які навчаються в галузі освіти Райгородоцької сільської ради.

2.2.6. Вживати заходів для недопущення:

– незаконного закриття закладів освіти ;

– незаконної ліквідації, реорганізації та перепрофілювання загальноосвітніх, дошкільних закладів освіти;

—перевищення законодавчо встановлених нормативів наповнюваності класів закладів загальної середньої освіти, груп закладів дошкільної і позашкільної освіти передбачених положеннями ст.12 Закону України «Про повну загальну середню освіту», ст.14 Закону України «Про дошкільну освіту» та ст. 18 Закону України «Про позашкільну освіту», а також норм щодо кількості учнів у групах при поділі класів для вивчення окремих предметів;

-збільшення обсягу педагогічного навантаження порівняно з передбаченим ст.24 Закону України «Про повну загальну середню освіту».

- зменшення кількості годин в навчальних планах закладів загальної середньої освіти.

- незаконного скорочення чисельності працівників.

-зміни умов нормування праці педагогічних працівників, зокрема включення обсягу педагогічної роботи, пов'язаної із зовнішнім незалежним оцінюванням, до педагогічного навантаження педпрацівників.

2.2.7. Вживати заходів для забезпечення у повному обсязі видатків на оплату праці працівників закладів освіти для її першочергової виплати при затвердженні бюджетів сільської ради відповідно до статті 77 Бюджетного кодексу України.

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

2.2.9.Здійснювати моніторинг та сприяти належному фінансовому забезпеченню закладів освіти.

2.2.10.Недопущення утворення залишків 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 закладів загальної середньої освіти та інших закладів освіти в повному обсязі.

2.2.11.Вимагати забезпечення освітньою субвенцією закладів загальної середньої освіти з чисельністю учнів до 25 осіб з метою забезпечення трудових прав педагогічних працівників, недопущення їх вивільнення та дотримання конституційного права дітей на отримання повної загальної середньої освіти незалежно від їх місця проживання.

2.2.12.Вживати заходів впливу до органів місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування територіальних громад з метою дотримання ними вимог законодавства з питань освіти, умов та оплати праці працівників, інших соціально- економічних питань.

2.2.13. Попереджувати виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їх виникнення – розв'язувати шляхом взаємних консультацій, переговорів відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

2.2.14.Сприяти розширенню в системі освіти педагогічних династій та забезпеченню права на працю у закладах та установах 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).

2.3. Комітет Райгородоцької сільської організації Профспілки працівників освіти зобов'язується:

2.3.1. Сприяти удосконаленню виробничих відносин, зміцненню виробничої та трудової дисципліни в закладах освіти.

2.3.2. Здійснювати громадський контроль за дотриманням у закладах освіти законодавства про працю та зобов'язань за колективними договорами, взаємодіючи з цих питань з управлінням Держпраці у Житомирській області.

2.3.3. З метою забезпечення належного рівня правової підготовки Сторін колективних договорів та здійснення ефективного контролю за дотриманням законодавства про працю організувати навчання для керівників закладів освіти і профспілкових органів.

2.3.4. Інформувати Сторону Договору й інші органи виконавчої влади про факти порушення законодавства про працю, усунення яких потребує їхнього втручання.

2.3.5. Надавати юридичну та методичну допомогу керівникам, головам профспілкових комітетів закладів освіти у вирішенні питань виробничого характеру.

2.3.6. Забезпечувати профспілкові органи нормативними документами з питань виробничого характеру та трудового законодавства.

2.3.7. Усіма можливими законними засобами захищати керівників закладів освіти, до яких незаконно застосовуються заходи адміністративно-дисциплінарного впливу внаслідок відстоювання ними інтересів працівників та трудових колективів.

2.3.8. Представляти і захищати трудові та соціально-економічні права й інтереси членів Профспілки в органах державної влади та місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями в судових органах.

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

3. Забезпечення зайнятості, збереження та розвиток трудового потенціалу.

3.1. Відділ освіти, культури, молоді та спорту Райгородоцької сільської ради зобов'язується:

3.1.1. В межах своїх повноважень здійснювати функції стосовно зайнятості працівників закладів освіти відповідно до законів України “Про зайнятість населення”, “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”, інших законодавчих актів в частині працевлаштування.

3.1.2. Співпрацювати з відповідними органами державної служби зайнятості населення, брати участь у розробці, реалізації та контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості працівників галузі освіти при їх вивільненні.

3.1.3. Забезпечити аналіз зайнятості в галузі освіти Райгородоцької сільської ради на основі статистичних звітів та розглядати це питання разом з комітетом сільської організації Профспілки одночасно з підсумками виконання Договору..

3.1.4. Не допускати економічно і соціально необґрунтованого реформування системи освіти Райгородоцької сільської ради, скорочення робочих місць, порушення трудових гарантій працівників освіти при реорганізації та зміні організаційно-правових норм закладів освіти.

3.1.5. Погоджувати з комітетом сільської організації Профспілки питання оптимізації мережі закладів освіти.

3.1.6.3 урахуванням потреб освіти Райгородоцької сільської ради визначити обсяги державного замовлення на підготовку фахівців без відриву від виробництва з числа випускників коледжів, училищ, освітніх закладів загальної середньої освіти за рахунок коштів державного і місцевого бюджетів, а також за власні кошти (при потребі і за згодою)

3.1.7. Організовувати підвищення кваліфікації працівників згідно законодавства, а також сприяти професійній перепідготовці та підвищенню кваліфікації працівників у період їх неповної зайнятості та для працівників, які перебувають під загрозою вивільнення.

3.2. Сторони Договору домовились:

3.2.1. Забезпечувати участь Сторін у процесах розроблення прогностичних та програмних документів економічного і соціального розвитку, обговоренні результатів реалізації галузевих програмних документів.

3.2.2. Забезпечувати своєчасне проведення консультацій Сторін на всіх стадіях бюджетного процесу та виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більш як 2 відсотка чисельності працівників.

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

3.2.4. Вживати заходів для недопущення запровадження режиму роботи працівників закладів дошкільної освіти, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки зарплати).

3.2.5. З метою створення педагогічним працівникам відповідних умов праці, які б максимально сприяли забезпеченню продуктивної зайнятості та зарахуванню періодів трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії

домагатися від керівників закладів освіти:

- звільнення педагогічних працівників у зв'язку із скороченням обсягу роботи проводити лише по закінченні навчального року;
- при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження;
- забезпечити безоплатне проходження курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників, які викладають два і більше навчальних предметів;
- залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладів освіти, працівників інших підприємств, установ, організацій лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників

навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку;

- передавати уроки з окремих предметів у початкових класах, в т.ч. уроки іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики, лише спеціалістам 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;

- керівникам та їх заступникам, які працюють на повну ставку або заступникам керівників, які працюють на неповну ставку при умові забезпечення їх навчальними годинами, оплата за які в сукупності становитиме не менше ставки заступника, надавати навчальні години лише при повному забезпеченні працюючих фахівців кількістю годин на ставку;

- застосовувати при оптимізації навчальних закладів та установ освіти звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працюючих лише як крайній засіб, коли вичерпані всі можливості їх працевлаштування в інших закладах освіти;

- не допускати зменшення обсягу навчального навантаження особам передпенсійного віку;

- не допускати звільнення працівників закладів освіти при зміні власника.

3.3. Комітет Райгородоцької сільської організації Профспілки працівників освіти зобов'язується:

3.3.1. Брати активну участь у розробленні шляхів оптимізації мережі закладів освіти, вважаючи пріоритетом максимальну реалізацію права працівників на працю.

3.3.2. Використовувати тримісячний термін перед передбачуваним вивільненням працівників для ведення переговорів, обміну інформацією, розроблення заходів, проведення іншої роботи, спрямованої на забезпечення працівникам права на працю.

3.3.3. Не давати необґрунтованої відмови на звільнення працівників, скорочення чисельності або штату працівників. Давати відмову лише з пропозиціями щодо інших шляхів вирішення питання.

3.3.4. Вживати заходів для відновлення трудових прав педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, зокрема і керівників, які отримали пенсію за віком, з якими на цій підставі припинено безстрокові трудові договори та укладено їх терміном на один рік чи більше.

3.3.5. Не давати згоду на вивільнення працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП України без проведення попередніх переговорів щодо їх працевлаштування.

3.3.6. Не давати згоди на вивільнення працівників у зв'язку зі скороченням штату, якщо штатний розпис чи зміни до нього не погоджені з профкомом (профорганізатором).

3.3.7. У разі виникнення вакансій відшукувати працівників, які були звільнені за п. 1 ст. 40 КЗпП протягом останніх двох років.

4. Регулювання виробничих, трудових відносин. Режим праці та відпочинку

4.1. Відділ освіти, культури, молоді та спорту Райгородоцької сільської ради зобов'язується:

4.1.1. Домагатися для працівників галузі, а також осіб, які навчаються, соціально-економічних гарантій, передбачених чинним законодавством.

4.1.2. Забезпечити дотримання на місцях:

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

- КЗпП України та нормативно правових документів щодо роботи за сумісництвом у випадках, коли трудові відносини можуть бути встановлені на невизначений термін;

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

4.1.3. Забезпечити контроль за:

- застосуванням у галузі надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках і порядку, передбачених чинним законодавством;

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

- розробкою в закладах освіти правил внутрішнього трудового розпорядку.

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

4.1.5. Укладати та розривати строковий трудовий договір (контракт) з керівником закладу освіти обраним (призначеним) у порядку та з підстав, встановлених законодавством та установчими документами закладу освіти (т.. 25, 26 Закону України «Про освіту».)

4.1.6. Здійснювати контроль за дотриманням керівниками освітніх закладів законодавства про порядок надання працівникам відпусток:

1).Щороку до 15 січня розробляти та погоджувати з профспілковим комітетом, затверджувати і доводити до відома працівників графік відпусток на поточний рік, дотримання якого є обов'язковим, як для роботодавця, так і для працівника.

2).Визначати тривалість відпустки, керуючись Законом України «Про відпустки» та іншими законодавчими документами зі змінами та доповненнями.

3).Забезпечувати, за бажанням працівника, у разі його звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору реалізацію права на одержання невикористаної відпустки з подальшим звільненням (ст..3 Закону України «Про відпустки»).

4). Письмово повідомляти працівника про дату початку відпустки не пізніше, як за два тижні до встановленого графіком строку (ст..10 Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про відпустки»).

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

- порушення строку повідомлення працівника про час надання відпустки;

- несвоєчасної виплати заробітної плати за період відпустки, тобто пізніше, ніж за три дні до початку відпустки (ст.10,12 Закону України «Про відпустки»).

6). Перенесення щорічної відпустки на інший період з ініціативи роботодавця допускати лише у випадках, встановлених статтею 11 Закону України «Про відпустки» (зі змінами внесеними згідно із Законом № 1096-ГУ від 10.07.2003). Обов'язково узгоджувати таке перенесення відпусток з профспілковим комітетом за наявності письмової згоди працівника (із змінами внесеними згідно із Законом №1096-ІУ від 10.07.2003).

7). Не допускати ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років поспіль.

8).У випадку поділу відпустки на частини за бажанням працівника основну безперервну частину відпустки надавати в розмірі не менше 14 календарних днів.

9). За бажанням працівника виплачувати йому грошову компенсацію за частину щорічної відпустки за умови, що тривалість фактично наданих працівникові щорічної і додаткової відпусток згідно зі статтею 24 Закону України «Про відпустки» не повинна бути менш як 24 календарних днів, а керівним та педагогічним працівникам - забезпечення їх у відповідний період роботою. (Враховувати фінансову можливість установи)

4.1.7. Забезпечувати надання жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину –інваліда, або яка усиновила дитину, самотній матері, батьку, який виховує дитину без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 КЗпП України).

За наявності декількох підстав для надання відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів. (Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань соціального захисту багатодітних сімей» №1343-УІ від 19.05.2009р. внесено зміни до статті 19 Закону України «Про відпустки»)

4.1.8 Забезпечувати надання додаткової оплачуваної відпустки до 7 календарних днів працівникам з ненормованим робочим днем відповідно до орієнтованого переліку посад і професій (додаток 5) та до 4 календарних днів працівникам з важкими і шкідливими умовами праці (додаток 6) в межах фонду заробітної плати.

4.1.9.Здійснювати контроль за наданням щорічних основної та додаткових відпусток (крім соціальних), загальна тривалість яких не може перевищувати 59 календарних днів (ст.. 10 Закону України «Про відпустки»).

4.1.10. Надавати педагогічним працівникам, які мають путівки на санаторно-курортне лікування, чергові відпустки протягом навчального року (постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 346).

4.1.11. Надавати щорічну оплачувану відпустку повної тривалості особам, які працюють на умовах неповного робочого часу, в тому числі тим, хто перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (ст. 56 КЗпП України), при умові попередження за 10 днів про переривання цієї відпустки і виходу на роботу.

4.1.12. Надавати відпустку без збереження заробітної плати працівникам за сімейними обставинами не більше 15 календарних днів на рік (ст. 26 Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про відпустки»).

4.1.13. Забезпечити контроль за наданням додаткових відпусток працівникам із ненормованим робочим днем, за шкідливі та особливі умови праці тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективними договорами та на підставі Орієнтовного переліку посад працівників з ненормованим робочим днем

(згідно додатків 4, 5).

4.2. Відділ освіти, культури, молоді та спорту Райгородоцької сільської ради рекомендує керівникам закладів освіти:

4.2.1. Створювати умови для використання педагогічними працівниками вільних від навчальних занять та виконання іншої педагогічної роботи за розкладом окремих днів тижня з метою підвищення кваліфікації, самоосвіти, підготовки до занять тощо за межами закладу освіти.

4.2.2. При складанні розкладів навчальних занять уникати нераціональних витрат часу педагогічних працівників, які здійснюють навчальну роботу, забезпечувати безперервну послідовність проведення уроків, навчальних занять, не допускати тривалих перерв між заняттями (так званих «вікон»).

4.2.3. Визначати режим робочого часу педагогічного працівника у межах робочого тижня з урахуванням виконання навчальної, організаційної, методичної, наукової робіт, передбачених індивідуальним планом.

4.2.4. Режим виконання навчальної роботи регулювати розкладом навчальних занять. Забезпечити прозорість розподілу навчального навантаження. У випадках тимчасової відсутності педагогічних працівників здійснювати їх заміну на умовах погодинної оплати праці в обсязі до 240 годин на рік.

4.2.5. Здійснювати звільнення педагогічних працівників у зв'язку із скороченням обсягу роботи тільки після закінчення навчального року.

4.2.6. Обмежити укладення строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробовування. Допускати переукладення безстрокового трудового договору на строковий з підстав досягнення працівником пенсійного віку лише з підстав, визначених законодавством.

4.2.7. Не допускати укладення з ініціативи органів місцевого самоврядування трудового договору (у формі контракту з керівниками закладів освіти), педагогічними та іншими працівниками.

4.2.8. Встановлювати та надавати 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.

4.2.9. Розширювати переліки 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.

4.2.10. Надавати можливість непедагогічним працівникам закладів освіти, які відповідно до чинного законодавства мають право на викладацьку роботу, виконувати її в межах основного робочого часу.

4.2.11. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам закладів та установ освіти, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям з відривом від виробництва.

4.2.12. Забезпечити матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів за погодженням з профспілковим органом.

4.2.13. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо повідомлення працівників про введення нових і зміну чинних умов праці, зокрема педагогічних працівників щодо обсягу навчального (педагогічного) навантаження на наступний навчальний рік, не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження.

4.2.14. Затверджувати кошториси, плани використання бюджетних коштів, штатний розпис, графіки відпусток, навчальне навантаження педагогічних працівників закладів освіти разом з виборним профспілковим органом закладу.

4.2.15. Погоджувати з виборним профспілковим органом:

- запровадження змін, перегляду умов праці;
- час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, поділ робочого часу на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу, графіки роботи, згідно з якими передбачати можливість створення умов для приймання працівниками їжі протягом робочого часу на тих роботах, де особливості виробництва не дозволяють встановити перерву;

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

- проведення атестації, тарифікації та інших соціально-економічних, правових питань (додаток № 7).

4.2.16. Забезпечити організацію для вчителів, керівників закладів освіти, працівників відділу освіти короткотермінові курси, семінари, конференції з питань законодавства про освіту, трудового законодавства.

4.2.17. Забезпечити виконання наказу Міністерства освіти і науки України від 17.05.2005 р. №297 щодо заборони вимагати від педагогічних працівників під час проходження ними атестації узагальнені матеріали їх педагогічного досвіду, інші матеріали, не передбачені Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників.

4.2.18. Затверджувати посадові інструкції працівників закладів освіти їх керівниками за погодженням з профспілковими комітетами.

4.2.19. Продовжувати до закінчення строку чинності строкового Договору, укладеного на підставі Прикінцевих положень статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» трудовий договір на термін, не менше ніж на три роки.

4.2.20. Продовжувати строковий трудовий договір на термін щорічної основної відпустки повної тривалості, наданої за заявою педагогічного працівника, відповідно до частини другої статті 3 Закону України «Про відпустки» з виплатою допомоги на оздоровлення та щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та зразкове виконання посадових обов'язків відповідно до статті 57 Закону України «Про освіту»

4.3. Сторони Договору домовилися:

4.3.1. Привести у відповідність з чинним законодавством Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів.

4.3.2. Визнавати періоди, продовж яких в закладах освіти не здійснюється навчальний процес (освітня діяльність) у зв'язку з санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, незалежними від працівників обставинами, їх робочим часом. У зазначений час працівники залучаються до навчально-виховної, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної, наукової робіт відповідно до наказу керівника закладу у порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку.

4.3.3. Залучення учителів, для проведення індивідуального навчання дітей за медичними показаннями, до виконання іншої організаційно-педагогічної роботи у канікулярний період, здійснюється в межах кількості годин навчального навантаження, установленого при тарифікації до початку канікул.

4.3.4. Залучення працівників до роботи у вихідні дні (олімпіади, змагання, чергування та інше) здійснюється тільки з дозволу виборного профспілкового органу (статті 71, 72 КЗпП України) за письмовим наказом з компенсацією наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

4.3.5. Тривалість робочого часу педагогічних працівників, залучених у період, що не збігається із щорічною оплачуваною відпусткою, на строк не більше одного місяця до роботи в оздоровчі табори з денним перебуванням дітей, що діють в канікулярний період у тій же місцевості на базі закладів освіти, не може перевищувати кількості годин, встановлених при тарифікації до початку такої роботи, чи при укладенні трудового договору.

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

4.3.7. Створювати умови для використання педагогічними працівниками вільних від навчання занять та виконання іншої педагогічної роботи за розкладом окремих днів тижня з метою підвищення кваліфікації, самоосвіти, підготовки до занять тощо за межами закладу освіти.

4.3.8. Забезпечити призначення керівників закладів загальної середньої освіти за результатами конкурсного відбору строком на шість років (строком на два роки - для особи, яка призначається на посаду керівника закладу загальної середньої освіти вперше на підставі рішення конкурсної комісії, до складу якої входять зокрема представники засновника, сільської ради, профспілкової організації, відповідно до Положення про конкурс. Не допускати припинення безстрокового трудового договору керівниками комунальних закладів освіти, зокрема зі зміною засновника.

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

4.3.10. Спрямовувати контрактну форму трудового договору на створення умов для виявлення ініціативності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності, правову та соціальну захищеність. Вважати обов'язковим наданням додаткових, порівняно з чинним законодавством, пільг, гарантії компенсацій для працівників, з якими укладено контракт. Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків передбачених, передбачених частиною другою статті 23 Кодексу законів про працю України, вважати такими, що укладені на невизначений строк.

4.4. Комітет Райгородоцької сільської організації Профспілки працівників освіти буде вживати заходів щодо:

4.4.1. Забезпечення нормативними документами з питань трудового законодавства профспілкових комітетів закладів освіти, проведення навчання з питань законодавства про працю, застосування його норм у практичній роботі.

4.4.2. Організації громадського контролю за додержанням законодавства про працю в закладах освіти.

4.4.3. Забезпечення співпраці з відділом освіти та керівництвом закладів освіти з метою попередження порушень норм законодавства.

4.4.4. Співпраці з органами управління освітою та органами управління сільської територіальної громади з метою попередження порушень норм законодавства, недопущення необґрунтованого закриття закладів загальної середньої, дошкільної освіти та звільнення їх працівників.

4.4.5. Випадки відмови роботодавців усунути виявлені порушення трудового законодавства можуть стати причиною звернення до суду.

5. Нормування і оплата праці

5.1. Відділ освіти, культури, молоді та спорту Райгородоцької сільської ради зобов'язується:

5.1.1. Вживати заходів для дотримання в закладах освіти законодавства про оплату праці.

5.1.2. Інформувати комітет Райгородоцької сільської організації Профспілки працівників освіти про наявність інформаційних матеріалів МОН

України, обласного управління освіти і науки з питань умов оплати праці та надавати можливість їх використання у роботі.

5.1.3. В межах своїх повноважень домагатися фінансування закладів освіти на рівні, що забезпечував би повну виплату працівникам заробітної плати, підвищень, компенсаційних виплат тощо.

5.1.4. Забезпечувати вирішення питання щодо визначення розмірів всіх видів додаткової оплати педагогічним та іншим працівникам за виконання ними додаткових робіт у відсотках від ставок заробітної плати (посадових окладів) у розмірах відповідно до чинного законодавства (ст. 57, 61 Закону України «Про освіту»).

5.1.5. Здійснювати перегляд і введення нових умов та оплати праці з обов'язковим погодженням з виборними профспілковими органами (додаток №7).

5.1.6. Сприяти забезпеченню реалізації положень Указу Президента України «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні» від 30 вересня 2010 року, що стосуються виплати надбавки, з метою підвищення престижності педагогічної праці, всім педагогічним працівникам згідно Постанови Кабміну № 373 від 23.03.2011 р. та змін до неї згідно Постанови №23 від 11.01.2018 р. в максимальному розмірі (п. 6.3.20 Галузевої Угоди).

5.1.7. Вжити заходів щодо:

- забезпечення нарахування і виплати заробітної плати згідно Інструкції про обчислення заробітної плати працівників освіти;

- забезпечення диференціації заробітної плати працівників, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної у межах фонду заробітної плати, через встановлення надбавок, доплат, премій згідно постанови Кабміну № 1037 від 28.12.2016 р.;

- встановлення доплати за перевищення планової наповнюваності груп закладів дошкільної освіти вихователям, вчителям-логопедам (вчителям-дефектологам), музичним керівникам, інструкторам з фізкультури, помічникам вихователів (п. 52 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти).

- здійснення доплат педагогічним працівникам закладів освіти за керівництво методичними об'єднаннями відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 року №1096 «Про встановлення доплат за окремі види педагогічної діяльності».

- здійснення доплат водіям автотранспортних засобів за ненормований робочий день - у розмірі 25 відсотків тарифної ставки відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 року №557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ».

5.2. Сторони Договору домовилися:

5.2.1. Спільно з керівниками закладів освіти та профспілковими органами вживати заходів для спрямування бюджетних асигнувань на освіту та спеціальних коштів згідно з чинним законодавством, не допускати їх вилучення і використання не за призначенням, не зменшувати обсяг бюджетних коштів у разі одержання надходжень закладами освіти з інших джерел.

5.2.2. Включати до складу комісій з формування бюджету галузі освіти Райгородоцької сільської ради представників профспілкових органів.

5.2.3. Вживати заходів для своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати працівникам закладів освіти за період відпусток, а також поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата (20 і 05 числа кожного місяця).

5.2.4. Кваліфікувати несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати, як грубе порушення законодавства про працю та цього Договору і вживати спільних оперативних заходів відповідно до законодавства.

5.2.5. Проводити моніторинг та регулярно, не рідше одного разу на квартал, обмінюватися інформацією про стан дотримання законодавства і положень Договору у сфері оплати праці та здійснювати заходи за фактами виявлених порушень.

5.2.6. Вжити заходів щодо:

– встановлення підвищеної оплати праці педагогічних та інших працівників навчальних закладів за роботу з ВІЛ-інфікованими дітьми 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 в роботі в розмірі до 50% посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пункту 3 постанови Кабінету Міністрів від 30.08.2002 №1298.

-забезпечувати доплати за роботу в інклюзивних класах (групах)у максимальному розмірі 20% відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 р. №1096»

-здійснювати встановлення надбавок працівникам бібліотек відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2009р.№1073 «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек» в максимальному розмірі.

– недопущення дискримінації в оплаті праці працівників.

5.2.7. Вести сумарний облік робочого часу для працівників, які працюють згідно графіку по змінах (сторожі, кочегари, оператори котелень) та здійснювати погодинну оплату праці таким працівникам.

5.3. Сторони Договору рекомендують керівникам закладів освіти:

5.3.1. При встановленні вчителям навчального навантаження на новий навчальний рік зберігати, як правило, його обсяг, а також дотримуватися принципу наступності роботи, викладання предметів у класах, групах.

5.3.2. Доводити до відома педагогічних працівників діючі і нові посадові оклади, ставки заробітної плати, доплати, надбавки і підвищення відповідно до діючого законодавства.

5.3.3. Установлювати 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 іншим педагогічним працівникам. Після закінчення відпустки забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, встановлене при тарифікації на початок навчального року.

5.3.4. Вживати заходів для забезпечення учителів навантаженням в обсязі не менше ставки заробітної плати. За відсутності такої можливості довантажувати їх до встановленої норми годин іншими видами навчально-виховної роботи.

5.3.5. З метою дотримання вимог Положення про навчальні кабінети загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 20 липня 2004 року № 601 та Положення про навчальні кабінети з природничо-математичних предметів загальноосвітніх навчальних закладів. Затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 14 грудня 2012 року № 1423, при встановленні доплат за завідування навчальними кабінетами:

- не обмежувати типів та кількості навчальних кабінетів закладів загальної освіти, за завідування якими встановлюється додаткова оплата;
- забезпечити оплату за завідування одним працівником кількома навчальними кабінетами.

5.3.6. Здійснювати відповідні доплати керівним працівникам закладів освіти, 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.

5.3.7. Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи на підставі колективних договорів.

5.3.8. Здійснювати додаткову оплату за роботу в нічний час (з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку) працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час, у розмірі 40 % посадового окладу (ставки заробітної плати).

5.3.9. Передбачити додаткову оплату за роботу у вечірній час (з 18-ї до 22 години) працівникам, які за графіком роботи працюють у цей час, у розмірі 20% посадового окладу.

5.3.10. Забезпечувати оплату праці відповідно до ст. 106 КЗпП України як за надурочну роботу в подвійному розмірі працівникам закладів дошкільної освіти за роботу понад встановлену норму з причини невиходу на роботу змінника або у випадках, коли батьки несвоєчасно забирають дітей з дошкільного закладу і робота виконується за межами робочого часу, встановленого графіками роботи.

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

5.3.12. Забезпечувати встановлення доплати працівникам, які мають наукові ступені та вчені звання в максимальному розмірі.

5.3.13. Здійснювати оплату праці в галузі за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні у подвійному розмірі. На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, надавати йому інший день відпочинку.

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

5.3.15. Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, з дотриманням положень ст. 24

Закону України «Про оплату праці». Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначати в колективних договорах за погодженням з виборним профспілковим органом, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

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

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

5.3.18. Своєчасно здійснювати індексацію грошових доходів працівників відповідно до чинного законодавства у зв'язку із зростанням цін і тарифів на споживчі товари та послуги. Забезпечити виплату доплат, надбавок, премій працівникам у розмірах, визначених відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 09.12.2015 № 1013 «Про упорядкування структури заробітної плати, особливості проведення індексації та внесення змін до деяких нормативно-правових актів». Не допускати зменшення або скасування стимулюючих виплат, надбавок і доплат, які встановлені у граничних розмірах.

5.3.19. Передбачити в кошторисах видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам установ і закладів освіти, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних, педагогічних працівників у розмірі не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати.

5.3.20. Забезпечувати матеріальне стимулювання працівників, переможців конкурсів «Учитель року», «Класний керівник року», «Вихователь року», педагогічних виставок та інших творчих заходів за погодженням з профспілковим органом згідно додатків до Договору №3, №8.

5.3.21. Здійснювати оплату праці вчителів, які викладають декілька предметів інваріантної складової навчального плану, зокрема і в 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).

5.3.22. Забезпечувати оплату праці працівників закладів освіти за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі (додаток №3).

5.3.23. Забезпечити встановлення надбавок педагогічним працівникам відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011р №373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам дошкільних, позашкільних, загальноосвітніх навчальних закладів, з урахуванням змін, внесених до постанови постановою Кабміну №23 від 11.01.2018 р. незалежно від їх підпорядкування» в максимальному розмірі в межах фонду заробітної плати.

5.3.24. Забезпечити підвищення кваліфікації учителів початкових класів з іноземної мови, інформатики, які не є фахівцями з цих предметів.

5.3.25. Передбачати відповідні зобов'язання з оплати праці в колективних договорах .

5.4. Комітет Райгородоцької сільської організації Профспілки працівників освіти зобов'язується:

5.4.1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням в закладах освіти законодавства про працю, зокрема за виконанням договірних гарантій з оплати праці та термінів її виплати.

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

5.4.3. Надавати консультації та правову допомогу працівникам – членам Профспілки щодо захисту їх прав з питань оплати праці та представляти їх інтереси у комісіях з питань трудових спорів та судах.

5.4.4. Забезпечити систематичний аналіз і оцінку стану реалізації законодавства з питань оплати праці, підготовку пропозицій щодо удосконалення цієї роботи.

5.4.5. Інформувати відділ освіти про випадки порушення законодавства в окремих закладах освіти для вжиття необхідних заходів.

5.4.6. Забезпечити інформування органів Державного нагляду за дотриманням законодавства про працю стосовно фактів порушень термінів виплати заробітної плати та відповідних зобов'язань за колективними договорами

5.4.7. Здійснювати роз'яснювальну роботу щодо практики звернення працівників – членів Профспілки до судів про примусове стягнення заборгованої заробітної плати та сум відшкодування шкоди від нещасних випадків і професійних захворювань.

5.4.8. Координувати діяльність профорганів щодо здійснення контролю за проведенням індексації грошових доходів працівників у зв'язку із змінами цін на споживчі товари та послуги, компенсації втрат частини заробітної плати, пов'язаних із порушенням термінів її виплати.

6. Охорона праці та здоров'я

6.1. Відділ освіти, культури, молоді та спорту Райгородоцької сільської ради зобов'язується:

6.1.1. Забезпечити виконання керівниками закладів освіти вимог 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».

6.1.2. Щорічно заслуховувати на спільних колегіях відділу освіти та комітету Райгородоцької СОПІОНУ питання створення належних умов, безпеки праці і навчання та вжиття заходів щодо попередження травматизму і професійної захворюваності.

6.1.3. Проводити один раз на три роки навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, радіаційна безпека тощо) посадових осіб, спеціалістів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності, працівників галузі відповідно до Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці в закладах освіти.

6.1.4. Добиватися введення у штат відділу освіти посади спеціаліста (або відповідального) з охорони праці (безпеки життєдіяльності) відповідно до вимог ст. 15 Закону України «Про охорону праці» та Типового положення про службу охорони праці.

6.1.5. Забезпечувати виділення коштів на проведення профілактичних заходів з охорони праці в кошторисах закладів освіти, що фінансуються з місцевого бюджету, в обсязі не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці відповідно до положень ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

6.1.6. Забезпечити заклади освіти нормативно-правовими документами з охорони праці.

6.1.7. Забезпечити розробку та виконання закладами освіти комплексу заходів з охорони праці (дотримання правил техніки безпеки, виробничої гігієни праці, створення безпечного середовища, профілактики травматизму, тощо) а також контроль за їх виконанням.

6.1.8. Забезпечити перевірку відповідними органами технічного стану будівель і споруд закладів освіти з метою визначення їх придатності для подальшої експлуатації.

6.1.9. Здійснювати аналіз умов праці, нещасних випадків, що сталися на виробництві за основними факторами з виявленням причин. Доводити відповідну інформацію до закладів освіти, Райгородоцької СОПОНУ згідно з вимогами чинного законодавства;

6.1.10. Сприяти створенню кабінетів (куточків) з охорони праці відповідно до Рекомендацій щодо організації роботи кабінету охорони праці, затверджених Держгірпромнаглядом 16 січня 2008 року.

6.1.11. Розробити Комплексний план поліпшення стану безпеки, гігієни праці, виробничого середовища та профілактики травматизму в закладах освіти на 2021- 2025 роки та забезпечити контроль за його виконанням.

6.1.12. Забезпечити контроль за своєчасним проведенням безоплатно первинних та періодичних медичних оглядів працівників закладів освіти з необхідними лабораторними дослідженнями згідно зі ст. 17 Закону України «Про охорону праці» та постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 № 559 «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок».

6.2. Сторони Договору рекомендують керівникам закладів освіти, виборним профспілковим органам:

6.2.1. Враховувати під час розробки та укладання колективних договорів спільні рекомендації відділу освіти і профспілкових органів щодо змісту розділу «Охорона праці».

6.2.2. Забезпечити проведення атестації робочих місць з несприятливими умовами праці відповідно до чинного законодавства та розробити за їх результатами заходи щодо покращення умов праці, включивши їх в колективні договори.

6.2.3. Включати в колективні договори закладів освіти зобов'язання щодо:
– забезпечення працюючих в шкідливих умовах відповідними пільгами і компенсаціями;

- видачі спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, миючих та знешкоджувальних засобів (додаток №6);
- здійснення доплат працівникам закладів освіти за роботу в шкідливих і важких умовах праці (додаток №2);
- надання щорічних додаткових відпусток за роботу у шкідливих і важких умовах праці (додаток № 4,5);
- надання щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці (додаток № 4,5).

6.2.4. Передбачати в кошторисах закладів освіти необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці», в тому числі для проведення атестації робочих місць за умовами праці відповідно до постанови Кабміну від 1 серпня 1992 року № 442.

6.2.5. Передбачати в штатних розписах навчальних закладів та установ 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 лютого 2010 року.

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

6.2.7. Вивести із експлуатації аварійні приміщення будівель та домагатися щорічного технічного огляду котелень, з метою запобігання нещасних випадків при їх роботі.

6.2.8. Забезпечити контроль за виконанням вимог щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників освітнього процесу відповідно до Кодексу цивільного захисту України, Законів України «Про охорону праці», «Про дорожній рух», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення».

6.2.9. Забезпечити проведення Всеукраїнського громадського огляду-конкурсу охорони праці в установах, закладах освіти 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.

6.2.10. Розробити заходи, спрямовані на впровадження енергозберігаючих технологій, забезпечення функціонування систем водо-, енерго-, теплопостачання та інженерних мереж.

6.2.11. Забезпечити безперешкодний доступ представників Профспілки з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілки до закладів 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».

6.2.12. Організовувати розслідування та облік нещасних випадків, пов'язаних з освітнім процесом, проводити аналіз їх причин та вживати заходів щодо їх попередження.

6.3. Сторони Договору:

6.3.1. Сприятимуть 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».

6.3.2. Забезпечать 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 колективними договорами в закладах освіти, за безпечною експлуатацією будівель і споруд закладів освіти, якістю проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту.

6.3.3. Вживатимуть заходів для оздоровлення дітей членів профспілки.

6.4. Комітет Райгородоцької сільської організації Профспілки працівників освіти зобов'язується:

6.4.1. Забезпечити спільно з членськими організаціями СОПОНУ 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 колективного та індивідуального захисту, відповідно до положень колективних договорів.

6.4.2. Організувати навчання профспілкового активу з питань підвищення рівня громадського контролю за виконанням керівниками закладів і установ освіти вимог законодавства та нормативних актів з охорони праці.

6.4.3. Забезпечити участь представників Профспілки у роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою ушкодження здоров'я учасників освітнього процесу.

6.4.4. Сприяти здійсненню відповідних заходів в ході щорічного проведення Всесвітнього Дня охорони праці.

6.4.5. Сприяти своєчасним і повним відшкодуванням шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, а також виплат одноразової допомоги відповідно до законодавства.

6.4.6. Забезпечити контроль за своєчасною і повною виплатою допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітності і пологах при народженні дитини та інших соціальних виплат згідно з чинним законодавством.

6.4.7. Забезпечити профспілковій організації нормативними документами з питань охорони праці.

7. Соціальні гарантії, пільги, компенсації

7.1. Відділ освіти, культури, молоді та спорту Райгородоцької сільської ради зобов'язується:

7.1.1. Домагатися безумовного забезпечення педагогічним та іншим працівникам галузі, державних гарантій, передбачених чинним законодавством (ст. 57, 61, 66 Закону України «Про освіту»).

7.1.2. Забезпечувати безкоштовне підвезення учнів і педагогічних працівників до закладів освіти і в зворотньому напрямку згідно Законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту» (ст. 8 п.5).

7.1.3. Сприяти поліпшенню житлового забезпечення педагогічних працівників та пільгового кредитування спорудження ними житла. Запровадити ефективний механізм забезпечення житлом педагогічних працівників, у тому числі молодих спеціалістів за програмами соціального житла.

7.1.4. Представляти до присудження державних нагород, премій України, відзнак, грамот, інших видів морального та матеріального заохочення педпрацівників за особливі трудові заслуги (ст. 57 п. 4 Закону України «Про освіту») за попереднім погодженням з комітетом Профспілки.

7.1.5. З метою реалізації вимог ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» при затвердженні установам, закладам освіти, кошторисів доходів та видатків, планів використання бюджетних коштів, передбачати щорічно відповідні кошти відповідно до наказу Державного казначейства України, Міністерства фінансів України від 12 березня 2012 року № 333.

7.1.6. Забезпечити дотримання прав педагогічних працівників і інших осіб, які залучаються до освітнього процесу, передбачених ст. 54 Закону України «Про освіту»

7.2. Сторони Договору домовилися:

7.2.1. Вживати заходів для забезпечення дотримання чинного законодавства:

- у сфері трудових відносин;
- при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівників освіти, членів їх сімей, а також пенсіонерів, які працювали раніше в галузі освіти;
- молодим спеціалістам у разі переїзду їх у іншу місцевість після закінчення вищого навчального закладу, аспірантури.

7.2.2. Розробляти спільні заходи щодо забезпечення реалізації законних прав та інтересів працівників освіти та осіб, які навчаються, у сфері духовного, культурно-освітнього та фізичного розвитку, підтримки провідних творчих колективів та аматорських спортивних команд, організації відпочинку і дозвілля.

7.2.3. Організовувати проведення галузевих спартакіад, змагань, турнірів, зльотів, фестивалів та конкурсів, інших культурно-масових та спортивних заходів серед працівників освіти та молоді, яка навчається.

7.2.4. Сприяти залученню освітянських колективів до участі у місцевих, міжрегіональних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності.

7.2.5. Домагатися фінансового забезпечення реалізації статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в частині відрахування профспілковим організаціям закладів освіти коштів на проведення в трудових колективах культурно-масової та оздоровчої роботи, раціонального їх використання в розмірі 0,3% від фонду оплати праці.

7.2.6. Сприяти виділенню коштів для реалізації програм оздоровлення освітян, а також дітей працівників освіти в літній та канікулярний періоди.

7.2.7. Виплачувати щорічну винагороду за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків до Дня працівників освіти педагогічним

працівникам за рішенням керівників закладів освіти за погодженням з виборним профспілковим органом закладу освіти:

- керівникам закладів освіти, педагогічним працівникам малокомплектних закладів освіти за спільним рішенням наради керівників закладів освіти та комітету СОППОНУ .

7.2.8. Виплачувати винагороду за сумлінну працю при звільненні педагогічних працівників серед навчального року з урахуванням часу фактичної роботи.

7.2.9. Вживати заходів для реалізації передбачених статтями 51, 57, 61 Закону України «Про освіту» прав та гарантій педагогічних працівників щодо сертифікації, оплати праці та забезпечення безоплатно житлом з опаленням та освітленням педагогічних працівників сільської місцевості і селищ міського типу та членів їх сімей, а також недопущення їх звуження.

7.3. Сторони Договору рекомендують керівникам закладів освіти:

7.3.1. Забезпечити надання відповідно до ст. 57, ст. 61 Закону України «Про освіту» педагогічним працівникам:

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

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

- педагогічним працівникам надбавок за вислугу років.

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

7.3.3. Забезпечити:

- оплату простою працівникам, в тому числі педагогічним, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться не з їх вини в розмірі середньої заробітної плати, але не менше заробітної плати, встановленої при тарифікації (п. 77 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти);

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

7.3.4. Надавати працівникам матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань за рахунок наявності власних коштів відповідно до п. 8 ст. 61 Закону України «Про освіту» на умовах колективних договорів.

7.3.5. Надавати працівникам, які звільняються у зв'язку з виходом на пенсію, одноразову матеріальну допомогу (премію) в розмірі одного посадового окладу (ставки заробітної плати) на умовах колективних договорів.:

7.3.6. Вживати заходів, спрямованих на:

– виконання регіональних програм забезпечення житлом педагогічних працівників;

– безумовне дотримання чинного законодавства щодо забезпечення педагогічних працівників сільської місцевості, а також пенсіонерів з їх числа безоплатним житлом з опаленням і освітленням у межах встановлених норм;

– забезпечення у сільській місцевості регулярного безкоштовного підвезення педагогічних працівників до місця роботи і додому.

7.3.7. Забезпечити вирішення питання щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників закладів освіти, придбання медичних книжок нового зразка (п 8.1.10 галузевої Угоди).

7.3.8. При укладенні колективних договорів передбачати норми щодо соціального захисту ветеранів праці.

7.3.9. Відраховувати профспілковим комітетам відповідно до ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» не менше 0,3 відсотка фонду оплати праці на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу.

7.3.10. Сприяти здоровому способу життя здобувачів освіти та працівників закладів освіти.

7.3.11. Сприяти вирішенню питання щодо відновлення пільгових путівок на лікування освітянам, які цього потребують, регіональними відділеннями Фонду соціального страхування України.

7.3.12. Забезпечити виділення коштів для реалізації програм оздоровлення здобувачів освіти, а також дітей працівників освіти в літній та канікулярний періоди.

7.3.13. Забезпечити створення роботодавцями та профспілковими організаціями на робочих місцях сприятливих умов для оздоровчої рухової активності, що передбачена Національною стратегією з оздоровчої рухової активності в Україні на період до 2025 року «Рухова активність- здоровий спосіб життя- здорова нація».

7.3.14. Сприяти заохоченню учнів за успіхи в навчанні, участь в громадській та спортивній роботі, надавати їм матеріальну допомогу та преміювання.

7.4. Комітет Райгородоцької сільської організації Профспілки працівників освіти зобов'язується:

7.4.1. Вжити заходів для активізації діяльності первинних профспілкових організацій з метою безумовного забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій, передбачених Договором.

7.4.2. Забезпечити організацію роз'яснювальної роботи в первинних профспілкових організаціях щодо трудових прав, пенсійного забезпечення працівників галузі, соціального страхування, надавати членам Профспілки відповідну безкоштовну правову допомогу.

8. РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.

8.1. Сторони Договору домовилися про наступне з метою подальшого розвитку соціального партнерства:

8.1.1. Враховувати позицію іншої сторони при розгляді та поданні до органів місцевої виконавчої влади проектів нормативно-правових актів, які стосуються трудових відносин або соціального захисту працівників галузі.

8.2. Відділ освіти, культури, молоді та спорту Райгородоцької сільської ради зобов'язується:

8.2.1. Забезпечувати в закладах освіти права та гарантії діяльності організацій Профспілки працівників освіти і науки України, передбачені Конституцією України, Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", КЗпП України, ратифікованих Україною конвенції Міжнародної Організації Праці.

8.2.2. Не допускати втручання керівників закладів освіти у статутну діяльність організаційних ланок Райгородоцької сільської організації Профспілки працівників освіти, передбачену чинним законодавством.

8.2.3. Вводити до складу колегії відділу освіти та атестаційних комісій представників комітету СОППОНУ на підставі Загального положення про колегію центрального органу виконавчої влади і місцевої державної адміністрації, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 2 жовтня 2003 року № 1569 та Положення про атестацію(Н.№830 МОН від 06.10.2010р.).

8.2.4. Погоджувати з комітетами профспілки питання трудового, соціально-економічного характеру (згідно додатку №7).

8.2.5. Домагатися від керівників закладів освіти:

- активізувати співпрацю з профспілковими організаціями з усіх питань забезпечення статусу, підвищення рівня соціально-економічного захисту працівників освіти;
- вводити до складу рад, атестаційних комісій, робочих та дорадчих органів представників профспілкових органів;
- утримуватись від будь-яких дій, що можуть бути розцінені як втручання у статутну діяльність профспілкової організації;
- створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених профспілкових представників до закладів освіти до компетенції яких відносяться питання прийняття рішень з порушених питань у сфері соціально-трудова відносин.

8.2.6. Забезпечувати в закладах освіти безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових організацій (за заявами членів профспілки).

8.2.7. Сприяти навчанню профспілкових кадрів та активу, підвищенню їх кваліфікації.

8.2.8. Сприяти наданню у безоплатне користування виборним органам профспілкових організацій приміщень з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною, зв'язком (в т.ч. електронна пошта, Інтернет) для взаємного обміну інформацією.

8.2.9. Забезпечувати вільний вхід до закладів освіти представників виборних органів профспілкових організацій, їх доступ до робочих місць, місць зібрання членів Профспілки, можливість зустрічі та спілкування з працівниками.

8.2.10. Поширювати пільги і винагороди, що застосовуються в закладі освіти, на профспілкових працівників згідно з колективними договорами.

8.2.11. Встановлювати керівникам профспілкових організацій, які здійснюють 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 (за спільним погодженням керівника та профкому закладу освіти).

8.2.12. Долучати представників профспілкових організацій до роботи в дорадчих та робочих органах.

8.2.13. Надавати членам виборних органів усіх рівнів, які не звільненні від основної роботи, вільний від роботи час із збереженням заробітної плати для виконання громадських обов'язків.

8.2.14. Надавати головам профкомів та профорганізаторам 3 дні оплачуваної додаткової відпустки за здійснення профспілкової роботи на умовах колективного договору.

8.3. Комітет Райгородоцької сільської організації Профспілки працівників освіти зобов'язується:

8.3.1. Посилити роз'яснювальну роботу щодо діяльності Профспілки працівників освіти і науки України в цілому, її виборних органів щодо захисту членів Профспілки шляхом підвищення ролі профспілкових зборів, активізації роботи постійних комісій профспілкових органів, інформування членів профспілки.

8.3.2. Своєчасно доводити до відома профспілкових органів зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти.

8.3.3. Спрямувати роботу профспілкових органів на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу навчального навантаження, додержанням в закладах освіти трудового законодавства.

8.3.4. Проводити роз'яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників, а також методів і форм їх захисту через ЗМІ, безпосередньо в трудових колективах.

8.3.5. Посилити відповідальність керівників виборних профспілкових органів стосовно питань захисту порушених законних прав та інтересів членів профспілки.

8.3.6. Надавати щоквартальну допомогу бухгалтерам закладів освіти за поповнення профспілкового бюджету, (внаслідок перерахунку внесків), у розмірі до 2% від загальної суми зібраних коштів.

8.3.7. Сприяти реалізації прав профспілкових органів, передбачених ст. 45 КЗпП України, щодо висунення вимог власникам або уповноваженим ними органам про розірвання трудового договору (контракту) з керівником закладу освіти, якщо він порушує законодавство про працю та професійні спілки, колективні договори:

8.3.8. Домагатися від виборних профспілкових органів ініціювання переговорів щодо укладення колективних договорів.

8.3.9. Організувати надання допомоги виборним профспілковим органам при укладанні колективних договорів у навчальних закладах з метою забезпечення:

- відповідності законодавству норм колективних договорів, зокрема з питань оплати праці, режиму роботи, охорони праці, надання відпусток, житлово-побутового забезпечення, оздоровлення, відпочинку тощо;
- відповідальності сторін за невиконання умов колективних договорів;
- вирішення через колективні договори питань, не врегульованих чинним законодавством.

8.3.10. Налагодити співпрацю виборних профспілкових органів з Державною інспекцією праці з метою забезпечення контролю за дотриманням чинного трудового законодавства.

8.3.11. Сприяти поширенню практики представлення виборними профспілковими органами інтересів членів Профспілки при розгляді їх трудових спорів в комісіях по трудових спорах, судах.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ ДОГОВОРУ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН.

9.1. Контроль за виконанням Договору здійснюється спільною комісією Сторін.(дод.№10).

9.2. Кожна із Сторін визначає заходи з виконання Договору та відповідальних осіб, інформує про це іншу Сторону.

9.3. Сторони забезпечують контроль за виконанням даного Договору, колективних договорів на місцях. Проводять щорічний аналіз і узагальнюють хід виконання Договору, в разі невиконання окремих положень здійснюють додаткові заходи щодо його реалізації.

9.4. Договір підписаний у трьох примірниках, які зберігаються у кожній із Сторін і органі, який здійснює повідомну реєстрацію та мають однакову юридичну силу.

ДОДАТКИ ДО ДОГОВОРУ

1. Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму , професійних захворювань і аваріям.
2. Перелік робіт з несприятливими умовами праці, при яких працівнику встановлюється доплата.
3. Перелік доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівникам закладів і установ освіти.
4. Рекомендації щодо порядку надання працівникам із ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки.
5. Списки професій і посад, зайнятість працівників у яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими умовами за особливий характер праці згідно Орієнтовного переліку, затвердженого Міністерства України 11 березня 1998 року, постановами Кабінету Міністрів України №1290 від 17.11.1998 року, №679 від 13.05.2003 року.

- Даний Договір схвалено на спільній нараді керівників закладів освіти Райгородоцької сільської ради і комітету Райгородоцької сільської організації Профспілки працівників освіти і науки України 03 червня 2021 року, Протокол № 16

Рыба

[Signature]

Додаток № 1
до колективного договору
між відділом освіти, культури,
молоді та спорту Райгородоцької
сільської ради та комітетом
Райгородоцької сільської
організації профспілки працівників
освіти і науки України
на 2021-2025 роки

**Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів
безпеки гігієни праці та виробничого середовища, підвищення
існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого
травматизму, професійних захворювань і аваріям**

Назва навчального закладу	Робота, яку потрібно виконати	Рік виконання
Озадівський ЗЗСО І-ІІІ ст В.П'ятигірський ЗЗСО І-ІІ ст Гардишівський ЗЗСО І-ІІ ст Андріяшівський ЗЗСО І ст	Встановлення пожежної сигналізації	2021 2024
Маркушівський ЗЗСО І-ІІІ ст Райгородоцький ЗЗСО І-ІІІ ст Озадівський ЗЗСО І-ІІІ ст Романівський ЗЗСО І-ІІІ ст Андріяшівський ЗЗСО І ст Гардишівський ЗЗСО І-ІІ ст	Просочування дерев'яних конструкцій горищ	2021 2022 2024
Райгородоцький ЗЗСО І-ІІІ ст Маркушівський ЗЗСО І-ІІІ ст В.П'ятигірський ЗЗСО І-ІІ ст Романівський ЗЗСО І-ІІІ ст	Встановлення протипожежних металевих дверей.	2021 2023
Райгородоцький ЗЗСО І-ІІІ ст	Встановлення блискавкозахисту	2022
Бистрицький ЗЗСО І-ІІІ ст	Реконструкція школи	2021-2023
Райгородоцький ЗДО «Оленка»	Капітальний ремонт тепломережі та внутрішньої системи опалення.	2021
Бистрицький ЗДО «Сонечко» Романівський ЗДО «Барвінок» Озадівський ЗДО «Промінець» В.П'ятигірський ЗДО «Теремок» Андріяшівський ЗДО «Сонечко»	Капітальний ремонт (утеплення фасаду) Встановлення блискавкозахисту	2021 2021-2025р

Додаток № 2
до колективного договору
між відділом освіти, культури,
молоді та спорту Райгородоцької
сільської ради та комітетом
Райгородоцької сільської
організації профспілки працівників освіти
і науки України на 2021-2025 роки

П Е Р Е Л І К

робіт і професій з несприятливими умовами праці, при роботі в яких
працівнику встановлюється доплата

	Види робіт, професій	Розмір доплати до тарифної ставки
1.	Робота з пранням білизни вручну (побутовими пральними машинами) з використанням миючих та дезінфікуючих засобів, сушіння	10%
2.	Робота з дисплеєм ЕОМ	До 12% Згідно інструкції "Про порядок оплати праці педпрацівників"
3.	Прибирання туалетів, санвузлів з використанням дезрозчинів. Роботи по догляду за дітьми за відсутності водопроводу, каналізації, з організації режиму харчування за відсутності засобів малої механізації.	10%
4.	Робота в котельні з твердим паливом	До 12%
5.	Роботи пов'язані з опаленням, шуруванням, очищенням печей від золи і шлаку	До 12%
6.	Роботи біля гарячих плит, електрожарових шаф, кондитерських і паромасляних печей та інших апаратів для смаження і випікання	До 12%

Додаток № 3
до колективного договору
між відділом освіти, культури,
молоді та спорту Райгородоцької
сільської ради та комітетом
Райгородоцької сільської
організації профспілки працівників
освіти і науки України на 2021-2025 роки

П Е Р Е Л І К

доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівникам закладів
і установ освіти

	Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
Д О П Л А Т И		
1.	За суміщення професій	Доплата одному працівнику до 50% окладу суміщуваних працівників
2.	За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт або збільшення обсягу робіт	Доплата одному працівнику до 50% тарифних ставок і окладів, які могли б виплачуватися за умови нормальної чисельності працівників
3.	За виконання обов'язків тимчасово відсутнього непедагогічного працівника, педагогічного працівника	до 50% тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника 100% заміненого педнавантаження
4.	За роботу в нічний час	40% годинної тарифної (посадового окладу) за годину роботи в нічний час
5.	За ненормований робочий день	25% тарифної ставки за відпрацьований час
Н А Д Б А В К И		
6.	За категорійність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів	водіям 2 класу – 10%, 1 класу- 25% встановленої тарифної ставки за відпрацьований час водієм встановленої тарифної ставки за відпрацьований час водієм
7.	За високі досягнення у праці	до 50% посадового окладу
8.	За виконання особливо важливої роботи	до 50% посадового окладу
9.	За складність і напруженість роботи	до 50% посадового окладу

до колективного договору
між відділом освіти, культури,
молоді та спорту Райгородської
сільської ради та комітетом
Райгородської сільської
організації профспілки працівників освіти
і науки України на 2021-2025 роки

РЕКОМЕНДАЦІЇ

щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної
додаткової відпустки за особливий характер праці, який затверджено наказом
Мінпраці соціальної політики України 05.08.98 р. № 18

1. Ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. У разі потреби ця категорія працівників виконує роботу понад нормальну тривалість робочого часу (ця робота не вважається надурочною). Міра праці у даному випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, а також колом обов'язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням).
2. Ненормований робочий день не застосовується для працівників, зайнятих на роботі з неповним робочим днем.

Для працівників, які працюють на умовах неповного робочого тижня, ненормований робочий день може застосовуватись.

3. Як компенсація за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу надається додаткова відпустка до 7 календарних днів.

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки працівника з ненормованим робочим днем встановлюється колективним договором по кожному виду робіт, професій чи посад, чи трудовим договором з урахуванням фактичного навантаження і кола покладених на працівника обов'язків за відповідний період.

4. На працівників з ненормованим робочим днем поширюється встановлений на підприємстві, в установі, організації режим робочого часу. У зв'язку з цим власник або уповноважений ним орган не має права систематично залучати працівників, які працюють за таким режимом, до роботи понад встановлену тривалість робочого часу.
5. Ненормований робочий час на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форм власності може застосовуватись для керівників, спеціалістів і робітників, а саме:
 - осіб, праця яких не піддається точному обліку в часі;

- осіб, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості;
 - осіб, які розподіляють час для роботи на свій розсуд.
6. Додаткова відпустка за ненормований робочий день надається пропорційно часу, відпрацьованому на роботі, посаді, що дають право на цю відпустку.
7. Орієнтовний перелік посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міносвіти України, яким може надаватись додаткова відпустка, затверджений Міносвіти України 11 березня 1998 року.

№ п.п.	Найменування посади
1.	Керівники установ і організацій, їх заступники та помічники.
2.	Керівники структурних підрозділів установ і організацій та їх Заступники.
3.	Економісти, бухгалтери.
4.	Психологи, соціологи.
5.	Лаборанти, бібліотекарі.
6.	Помічники вихователів.
7.	Кухарі
8.	Діловоди, секретарі, секретарі- друкарки.
9.	Головні спеціалісти, провідні спеціалісти, інспектори, інспектори(учбово-методичних) відділів,
10.	Водії шкільних автобусів, водії легкових автомобілів.
11.	Комірники.

Додаток №5
до колективного договору
між відділом освіти, культури,
молоді та спорту Райгородоцької
сільської ради та комітетом
Райгородоцької сільської
організації профспілки працівників освіт
і науки України на 2021-2025 роки

СПИСОК

професій і посад, зайнятість працівників у яких дає право на щорічні
додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, за
ненормований робочий день та особливий характер праці згідно
Орієнтовного переліку, затвердженого Міносвіти України 11 березня 1998 р.
та постанов Кабміну № 1290 від 17.11.1998 р., № 679 від 13.05.2003 р.

№ п.п.	Професії та посади	Максимальна тривалість додаткової відпустки (в календарних днях)
1.	Секретар - друкарка, секретар	7
2.	Заступник директора школи по госп. частині, завгосп.	7
3.	Лаборант .	3
4.	Медсестра.	7
5.	Бібліотекар.	7
6.	Кочегар котельні, зайнятий на роботах в адміністративних будинках з центральним опаленням при роботі на твердих видах палива	7
7.	Прибиральник службових приміщень, зайнятий прибиранням загальних убиралень і санвузлів.	4
8.	Майстер виробничого навчання.	7
9.	Опалювач, зайнятий опаленням печей дров'яним паливом.	4
10.	Кухар, який працює біля плити.	4
11.	Психолог, практичний психолог.	3
12.	Керівники навчальних закладів та їх заступники	3 , 7
13.	Діловод	3
14.	Головний, провідний спеціаліст, спеціаліст.	7

15.	Прачка, зайнята пранням брудної білизни.	4
16.	Помічник вихователя закладу дошкільної освіти	4
17.	Бухгалтер	7
18.	Економіст	7
19.	Водій легкового автомобіля, шкільного автобуса	4
20.	Нянька в дитячих садках та ясельних групах	7

Додаток № 6
до колективного договору
між відділом освіти, культури,
молоді та спорту Райгородоцької
сільської ради та комітетом
Райгородоцької сільської
організації профспілки працівників освіт
і науки України на 2021-2025 роки

П Е Р Е Л І К

професій і посад працівників, яким видається безкоштовно спецодяг,
спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту

№	Назва професії, посади	Назва спецодягу, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту	Строк носки (місяців)
1	Лаборант хімічного кабінету	Халат бавовняний, фартух бавовняний, рукавиці гумові, окуляри захисні	Чергові
2	Двірник	Костюм бавовняний, фартух бавовняний з нагрудником	12
		Рукавиці. Куртка бавовняна	2
		Плащ водонепроникливий	36
		Куртка бавовняна	36
3.	Кочегар котельні на твердому і рідкому паливі	Комбінезон бавовняний	12
		Рукавиці комбіновані	6
		Черевики шкіряні	12
		Окуляри захисні	До зносу
		Комбінезон бавовняний	12
4.	Прибиральниця службових приміщень	Халат бавовняний	12
		Чоботи гумові	12
		Рукавиці гумові	6
5	Персонал дитсадків	Халати, фартухи, косинки	3 р.
6	Сторож	Костюм бавовняний	12
		Плащ	Черговий
		Куртка бавовняна (взимку)	3 р.

Додаток № 7
до колективного договору
між відділом освіти, культури,
молоді та спорту Райгородоцької
сільської ради та комітетом
Райгородоцької сільської
організації профспілки працівників освіт
і науки України на 2021-2025 роки

ПЕРЕЛІК

питань соціально-економічного і трудового характеру, що погоджуються керівниками закладів освіти з виборними профспілковими органами

№	Питання і документи	Підстава
1.	Правила внутрішнього трудового розпорядку	Ст.142 КЗп П України ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»
2.	Попередній та остаточний розподіл навчального навантаження	п.63 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»
3.	Розклад уроків	п.21 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку
4.	Графіки робочого дня і змінності техперсоналу	п.21 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку
5.	Залучення працівників у виняткових випадках до роботи у святкові, вихідні дні та до надурочних робіт	ст.71 КЗпП України
6.	Графіки відпусток	ст.10 Закону України “Про відпустки”, ст.79 КЗпП України, п.27 Типових правил

		внутрішнього трудового розпорядку
7.	Прийом на роботу неповнолітніх	ст.188 КЗпП України
8.	Представник виборного профспілкового органу в складі атестаційної комісії.	Типове Положення про атестацію педпрацівників України
9.	Звільнення працівників за ініціативою адміністрації з підстав, передбачених п.1 (крім ліквідації організації) пп.2-5-7 ст.40, п.п.2,3 ст.41 КЗпП України , тобто при: п.1 ст. 40 – скороченні штатів, реорганізації; п.2 ст.40 – невідповідності посаді внаслідок недостатньої кваліфікації, або стану здоров’я; п.3 ст.40 – систематичного невиконання без поважних причин посадових обов’язків п.4 ст. 40 – прогули без поважних причин; п.5 ст.40 – нез’явленні на роботу більше 4-х місяців внаслідок хвороби (крім особливого списку) п.7 ст.40 – появі на роботі в нетверезому стані; п.2 ст.41 – винних діях при обслуговуванні матеріальних цінностей, якщо вони дають підстави для втрати довір’я п.3 ст.41 – аморальному вчинку, несумісному з виховними функціями	ст.43 КЗпП України

10.	Накладання дисциплінарних стягнень на членів профкому (на голову профкому погодження сільського профспілкового органу)	ст.252 КЗпП України
11.	Заходи з охорони праці та техніки безпеки	ст.161 КЗпП України
12.	Тарифікаційні списки	п.4 Інструкції про порядок обчислення з/плати працівників освіти
13.	Перелік працівників із числа адміністративно-господарського, навчально-допоміжного персоналу, які мають право на підвищення посадових окладів	п.31 Інструкції (на 15-25%)
14.	Доплати за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування чи збільшення обсягів виконуваних робіт	п.52 Інструкції
15.	Положення про щорічну винагороду, преміювання, розміри матеріальної допомоги та премій працівникам та керівникам установ	постанова КМУ №1298 від 30.08.02, ст. ст. 97, 144. КЗпП України, п.53 Інструкції
16.	Перелік робіт, на які встановлюються доплата за важкі і несприятливі умови праці, атестація робочих місць, розміри доплат за видами робіт	Додаток №9 до Інструкції
17.	Доплати педагогічним працівникам за окремі види робіт.	п.п. 40, 41, 42, 44 Інструкції
18.	Надання відпусток педагогам у робочий час (в окремих випадках)	ст. 11 Закону України “про відпустки”
19.	Зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників виборних профспілкових органів.	ст. 252 КЗпП України, ст. 41 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.
20.	Інші питання, передбачені діючим законодавством.	ст. 38 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”

Додаток № 8
до колективного договору
між відділом освіти, культури,
молоді та спорту Райгородоцької
сільської ради та комітетом
Райгородоцької сільської
організації профспілки працівників освіт
і науки України на 2021-2025 роки

ПОЛОЖЕННЯ **про преміювання працівників закладів освіти Райгородоцької сільської** **ради**

1. Загальні положення

1.1. Преміювання працівників здійснюється відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи за підсумками роботи за місяць, квартал, півріччя, рік.

1.2. В окремих випадках за виконання особливо важливої роботи або з нагоди ювілейних та на честь святкових дат з урахуванням особистого вкладу працівникам може бути виплачена одноразова премія.

1.3. Преміювання керівника закладу освіти та його заступників, педагогічних працівників малокомплектних закладів освіти здійснюється згідно наказу начальника відділу освіти, культури, молоді і спорту Райгородоцької сільської ради, погодженого з комітетом Райгородоцької сільської організації профспілки.

1.4. Преміювання працівників закладів освіти здійснюється згідно наказу керівника освітнього закладу, погодженого з профкомом закладу

2. Порядок визначення фонду преміювання

2.1. Фонд матеріального заохочення (преміальний фонд) створюється за рахунок позабюджетних і спонсорських коштів та планового фонду заробітної плати в межах загальних коштів, передбачених кошторисом на оплату праці,

2.2. Фонд матеріального заохочення (преміальний фонд) використовується на матеріальне заохочення працівників закладів освіти за підсумками роботи за місяць, квартал, півроку, рік.

3. Показники преміювання і розмір премії

3.1. Преміювання проводиться за такими показниками;

- сумлінне виконання службових обов'язків;
- творче ставлення до праці;
- дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, положень колективного договору;
- особистий внесок працівника у роботу колективу;
- відсутність претензій до працівника з боку учнів та батьків;

- створення та дотримання працівником безпечних умов праці для життя та здоров'я дітей;
- активна участь у громадському житті;
- збільшення обсягу робіт та обов'язків;
- дотримання академічної доброчинності;
- участь у проведенні заходів, спрямованих на підтримку і розвиток іміджу та ділової репутації закладу (організація та участь у проведенні конференцій, конкурсів, олімпіад, тощо.)

3.2. Розмір премії залежить від виконання показників, зазначених у пункті 3.1 та особистого вкладу в загальні результати роботи і не обмежується розміром посадового окладу (тарифної ставки) з урахуванням усіх надбавок і доплат.

3.3. Преміювання працівників проводиться за фактично відпрацьований час без урахування днів, пропущених через хворобу, догляд за хворим, перебування у відпустці (у тому числі й без збереження заробітної плати).

3.4. Працівникам, які звільнилися з роботи в місяці, за які провадиться преміювання, премії не виплачуються, за винятком працівників, які вийшли на пенсію, звільнилися за станом здоров'я або згідно з пунктом 1 статті 40 КЗпП чи переведені на іншу роботу.

3.5. Працівники можуть бути позбавлені премії повністю або частково за неякісне виконання службових обов'язків, порушення трудової чи виконавчої дисципліни тощо.

4. Преміювання за виконання особливо важливої роботи

4.1. Преміювання за виконання особливо важливої роботи або з нагоди ювілейних та на честь святкових дат з урахуванням особистого вкладу здійснюється в кожному конкретному випадку за наказом керівника та за погодженням з профспілковим комітетом.

4.2. Витрати на преміювання за виконання особливо важливої роботи здійснюються за рахунок фонду преміювання, утвореного відповідно до пункту 2.1 цього Положення.

5. Порядок і терміни преміювання

5.1. Пропозиції щодо позбавлення премії або зменшення її розміру конкретному працівнику зазначаються в наказі про преміювання на підставі доповідної записки заступника керівника та погоджуються з профспілковим комітетом.

5.2. Премія виплачується не пізніше строку виплати заробітної плати за першу половину місяця, наступного за звітним.

ПОГОДЖЕНО

Начальник відділу освіти, культури,
молоді та спорту

Райгородської сільської ради



Неля Пуха
03 червня 2021 р.

П №16

ПОГОДЖЕНО

Голова Райгородської сільської
організації профспілки працівників



Лідія Лук'янчук
03 червня 2021 р. Пр. №16

Додаток № 9
до колективного договору
між відділом освіти Райгородоцької
сільської ради та комітетом
Райгородоцької сільської організації
профспілки працівників освіти і
науки України на 2021-2025 роки

ПОЛОЖЕННЯ
про надання щорічної грошової винагороди працівникам закладів освіти
Райгородоцької сільської ради за сумлінну працю, зразкове виконання
службових обов'язків

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.

1.1. Положення розроблено на підставі "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 5.06.2000 р. № 898 із змінами, внесеними постановою № 87 від 08.02.2017 р., статті 57 Закону України "Про освіту", постанови Кабміну № 1222 від 19.08.2002 року.

1.2. Щорічна грошова винагорода за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків надається керівникам та педагогічним працівникам закладів дошкільної, загальної середньої освіти, відділу освіти, методичного та логопедичного кабінетів.

2. ПОКАЗНИКИ, ЗА ВИКОНАННЯ ЯКИХ НАДАЄТЬСЯ ГРОШОВА
ВИНАГОРОДА.

2.1. Керівникам закладів освіти (директорам закладів загальної середньої освіти та їх заступникам по навчально-виховній роботі, директорам закладів дошкільної освіти, спеціалістам відділу освіти) надається винагорода за досягнення таких показників:

- за сумлінне ставлення до праці;
- за зразкове виконання своїх посадових обов'язків;
- за зміцнення, розвиток і раціональне використання навчально-матеріальної і навчально-технічної бази, забезпечення вимог санітарно-гігієнічного режиму, техніки безпеки, охорони праці, життя і здоров'я дітей;
- за високу організацію навчально-виховного процесу, позакласної та позашкільної роботи з учнями, здійснення контролю і керівництва за ходом і результатами;
- за створення умов для розвитку творчості в педколективах, поширення, вивчення і впровадження ІПІД, нових педагогічних технологій;

- за створення здорового психологічного клімату в колективі, сприяння виконанню правил внутрішнього розпорядку та колективного договору, трудових договорів;
 - за належну організацію методичної роботи з педкадрами;
 - за зразкове ведення шкільної документації;
 - за високу культуру, управління закладом освіти.
2. Вчителям та вихователям груп продовженого дня, вихователям закладів дошкільної освіти, керівникам гуртків.
- за сумлінне ставлення до праці;
 - за зразкове виконання своїх посадових обов'язків;
 - за ефективне використання професійних знань в практичній навчальній педагогічній діяльності;
 - за підвищення свого професійного рівня, участь у колективних методичних заходах закладу освіти, громади;
 - за виявлення високого рівня професіоналізму, ініціативи, творчості, використання нових педагогічних технологій, форм і методів роботи у здійсненні освітнього процесу;
 - за досягнення високих, значних, вагомих результатів і якості праці у вихованні дітей, навчанні і вихованні учнівської молоді на рівні державних стандартів;
 - за сприяння розвитку здібностей дітей, обдарованості учнів, результативності позакласної та позашкільної роботи із здобутками освіти, участь у предметних олімпіадах, конкурсах;
 - за виконання правил внутрішнього розпорядку, відсутність порушень виконавчої і трудової дисципліни;
 - за відповідність загальним етичним, культурним, моральним якостям, що служать прикладом для наслідування;
 - за сприяння зміцненню навчально-матеріальної бази своїх навчальних кабінетів, груп, поповнення їх роздатковим та ілюстративним матеріалом; дотримання в них норм санітарії і гігієни;
 - за дотримання академічної доброчесності.

3. РОЗМІРИ, ПОРЯДОК І СТРОКИ НАДАННЯ ВИНАГОРОДИ.

- 3.1. Згідно СТ. 57 Закону України "Про освіту". Постанови Кабінету Міністрів України "Про порядок надання щорічної грошової винагороди педпрацівникам" № 898 від 5 червня 2000 р та постанови № 67 від 08.02. 2017 р. грошова винагорода за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків здійснюється в межах загальних коштів, передбачених кошторисом відділу освіти та закладів освіти на відповідний рік.
- 3.2. Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставка заробітної плати) з урахуванням підвищень.
- 3.3. Надання щорічної винагороди проводиться по результатах роботи поточного року, до Дня працівників освіти.

- 3.4. Рішення про надання винагороди педагогічним працівникам приймається керівником закладу освіти оформляється наказом керівника і погоджується з профкомом.
- 3.5. Конкретний розмір винагороди кожному педпрацівникові визначається керівником закладу освіти спільно з профкомом з урахуванням думки трудового колективу, в залежності від виконання показників, передбачених Положенням про надання щорічної грошової винагороди педпрацівникам закладу освіти за сумлінну працю, зразкове виконання обов'язків, затвердженого керівником і погодженого з профкомом.
- 3.6. Педагогічні працівники з вини яких допущено неякісне виконання завдань, передбачених їх посадовими обов'язками, основними документами про заклад освіти та ті, що мають порушення трудової та виконавської дисципліни у звітному періоді можуть бути позбавлені винагороди повністю або частково.
- 3.7. Керівникам закладів освіти, спеціалістам відділу освіти, педпрацівникам малокомплектних закладів винагорода надається за погодженням з відділом освіти, культури, молоді і спорту відповідно до спільного рішення колегії відділу освіти та комітету Райгородоцької сільської організації профспілки.
- 3.8. Педагогічним працівникам, які звільняються серед навчального року, винагорода надається з урахуванням часу фактичної роботи.

4. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.

- 4.1. Дане положення діє щорічно відповідно до п.3 Постанови Кабінету Міністрів від 3.01.2001 р. № 78, ст. 57 Закону України "Про освіту".
- 4.2. Дане положення прийнято рішенням спільної наради керівників закладів освіти та комітету Райгородоцької сільської організації профспілки працівників освіти і науки України

пр. №15 від 03 червня 2021 року

ПОГОДЖЕНО

Начальник відділу освіти, культури,
молоді та спорту

Райгородоцької сільської ради

Неля Пуха

03 червня 2021 р.

П №16



ПОГОДЖЕНО

Голова Райгородоцької сільської
організації профспілки працівників
освіти і науки

Лідія Лук'янчук

03 червня 2021 р.

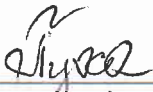
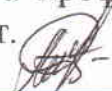
Пр. №16



Додаток №10
до колективного договору між
відділом освіти, культури,
молоді та спорту
Райгородоцької сільської ради
та комітетом Райгородоцької сільської
організації профспілки працівників освіти
на 2021-2025 роки

Список

членів узгоджувальної комісії по веденню переговорів при укладанні та
здійсненні контролю за колективним договором, що підписали сторони

Від відділу освіти, культури, молоді та спорту Райгородоцької сільської ради	Від Райгородоцької сільської організації профспілки працівників освіти і науки України
Пуха Н.І.- начальник відділу освіти, культури, молоді та спорту 	Лук'янчук Л.М. – голова комітету СОПІОНУ 
Кудлай І.А.- інспектор відділу освіти, культури, молоді та спорту 	Василенко І.М.- член комітету, заступник голови СОПІОНУ 
Юрчук Г.І.- головний бухгалтер ЦБ відділу освіти, культури, молоді та спорту 	Калінчук С.В.- член комітету, голова профкому Бистрицького ЗЗСО І-ІІІ ст. 
Михальченко Л.Б.- директор Маркушівського ЗЗСО І-ІІІ ст.. 	Регета Л.М. –член комітету, голова профкому Озадівського ЗЗСО І-ІІІ ст. 
Федорчук Н.П. - директор Романівського ЗДО «Барвінок» 	Кушнірова В.А. – голова ПК працівників відділу освіти, культури, молоді та спорту 