

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

**МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ ЧИШКІВСЬКОГО ЛІЦЕЮ
ДАВИДІВСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ
ТА ПЕРВИННОЮ ПРОФСПІЛКОВОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ
ЧИШКІВСЬКОГО ЛІЦЕЮ ДАВИДІВСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ**

НА 2022 - 2025 РОКИ

Затверджено
зборами трудового колективу
Чишківського ліцею
від 17.06.2022 року
Протокол № 2

Колективний договір між адміністрацією Чишківського ліцею Давидівської сільської ради та первинною профспілковою організацією Чишківського ліцею Давидівської сільської ради на 2022-2025 роки укладений відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», законодавства України, Положень Галузевої угоди між Міністерством освіти та науки України та ЦК профспілки працівників науки і освіти України на 2021-2025 роки, Угоди між Департаментом освіти і науки Львівської облдержадміністрації і Львівською обласною організацією профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 роки, колективної угоди між відділом освіти, молоді та спорту та Територіальною профспілковою організацією працівників освіти і науки України Давидівської сільської ради на 2022-2025 роки з метою посилення соціального захисту найманих працівників, які перебувають у сфері дії сторін, що підписали Колективний договір. Він включає зобов'язання сторін, які спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи закладу освіти (ліцею), реалізації професійних, трудових і соціально-економічних прав та гарантій працівників трудового колективу.

РОЗДІЛ І

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Сторони колективного договору:

- адміністрація Чишківського ліцею Давидівської сільської ради в особі директора Щурка Степана Васильовича, який представляє інтереси закладу освіти і має відповідні повноваження;
- первинна профспілкова організація Чишківського ліцею Давидівської сільської ради, яка, відповідно до ст. 247 КЗпП України, представляє інтереси працівників закладу освіти в галузі праці, побуту, культури в органах державної влади та місцевого самоврядування.

1.2. Положення Колективного договору діють безпосередньо у закладі освіти, незалежно від форми власності, поширюються на всіх осіб, які знаходяться у трудових правовідносинах з ліцеєм та знаходяться у сфері впливу сторін, працівників профспілкових органів, які працюють на виборних та штатних посадах.

1.3. Основою укладання Колективного договору є положення Галузевої угоди, Обласної угоди, колективної угоди між відділом освіти, молоді та спорту та Територіальною профспілковою організацією працівників освіти і науки України Давидівської сільської ради, які, як мінімальні гарантії, є обов'язковими для включення до Колективного договору.

1.4. Додатки до Колективного договору є його невід'ємною частиною.

1.5. Колективний договір укладається на 2022-2025 роки, набуває чинності з моменту підписання представниками сторін і діє до укладення нового або перегляду даного Колективного договору.

1.6. Жодна зі сторін Колективного договору не може в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань.

1.7. До закінчення строку дії Колективний договір може бути розірваний або змінений тільки за взаємною домовленістю сторін.

1.8. Зміни, що впливають із змін чинного законодавства, Галузевої, Обласної угод, застосовуються без внесення змін до Колективного договору. За необхідності зміни та доповнення або припинення дії Колективного договору можуть вноситися після переговорів сторін та досягнення згоди.

1.9. Пропозиції однієї із сторін щодо внесення доповнень чи змін до умов Колективного договору, а також щодо дострокового призупинення дії Колективного договору є обов'язковими для розгляду другою стороною. Переговори щодо внесення доповнень чи змін до Колективного договору проводяться у 10-денний термін з дня їх отримання іншою стороною.

1.10. Сторони домовилися, що при зміні власника закладу освіти чинність колективних договорів зберігається до укладення нових.

РОЗДІЛ ІІ

СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ОСВІТИ

Адміністрація ліцею зобов'язується:

2.1. Забезпечити свою роботу на виконання вимог Конституції України, чинного законодавства про освіту, регіональних програм та інших законодавчих та нормативних актів.

2.2. Забезпечити ефективну діяльність Чишківського ліцею Давидівської сільської ради, виходячи з фактичних обсягів фінансування, раціонального використання позабюджетних коштів для підвищення результативності роботи установи, поліпшення становища працівників та посилення їх соціального захисту.

2.3. Аналізувати стан освітнього процесу в ліцеї, прогнозувати та розробляти програму розвитку закладу освіти, вживати заходів по залученню дітей, яким виповнилось шість років до здобуття початкової освіти.

2.4. Аналізувати потребу у педагогічних кадрах для забезпечення ефективного функціонування ліцею.

2.5. Сприяти організації курсової перепідготовки педагогічних працівників з урахуванням нових та удосконалених навчальних програм, підручників, навчальних посібників.

Сторони Колективного договору спільно домовились:

2.6. Спрямувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи ліцею.

2.7. Практикувати проведення спільних засідань адміністрації ліцею і профспілкового комітету за підсумками роботи за рік з питань трудового законодавства, умов та оплати праці тощо.

2.8. Сприяти стабільній роботі трудового колективу, зниженню у них соціальної напруги шляхом проведення переговорів, вироблення узгоджених позицій та вжиття конкретних заходів.

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

Первинна профспілкова організація зобов'язується:

2.10. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в закладі освіти.

2.11. Утримуватись від організації акцій протесту з питань, включених до Колективного договору, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку.

РОЗДІЛ III

РЕГУЛЮВАННЯ ВИРОБНИЧИХ, ТРУДОВИХ ВІДНОСИН, РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

Адміністрація ліцею зобов'язується:

- 3.1. Спрямувати діяльність Чишківського ліцею Давидівської сільської ради на створення умов для безумовної реалізації права громадян на освіту.
- 3.2. Забезпечити дотримання встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і часу відпочинку для працівників.
- 3.3. Забезпечити наявність в закладі освіти Правил внутрішнього трудового розпорядку, розроблених та затверджених відповідно до Типових правил внутрішнього трудового розпорядку; посадових і робочих інструкцій для працівників.
- 3.4. Забезпечити встановлення педагогічним працівникам скороченої тривалості робочого часу відповідно до чинного законодавства.
- 3.5. Приймати на роботу нових працівників у разі забезпечення повної зайнятості працюючих за фахом і відсутності прогнозу щодо їхнього вивільнення за п.1. ст. 40 КЗпП України.
- 3.6. Здійснювати звільнення педагогічних працівників у зв'язку із скороченням обсягу роботи лише після закінчення навчального року.
- 3.7. При прийнятті на роботу працівників укладати, як правило, безстрокові трудові договори.
- 3.8. Не допускати 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 роботодавця (крім педагогічних працівників, які досягли пенсійного віку та яким виплачується пенсія за віком).
- 3.9. Продовжувати до закінчення строку чинності строкового договору, укладеного на підставі Прикінцевих положень та статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» трудовий договір на новий термін, але не менше ніж на три роки.
- 3.10. Продовжувати в обов'язковому порядку 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 ст. 57 Закону України «Про освіту».
- 3.11. 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.
- 3.12. Надавати щорічні відпустки педагогічним працівникам згідно затверджених і погоджених графіків відпустки, як правило в канікулярний період і, як виняток, для санаторно-курортного лікування та оздоровлення працівників, у тому числі на базі пансіонату «Пролісок» у м. Трускавці протягом навчального року.

У зв'язку із сімейними обставинами та іншими поважними причинами надавати, як виняток, на підставі особистих заяв педагогічних працівників частину щорічної основної відпустки протягом навчального року (сумарно не більше 10 календарних днів).

3.13. Надавати додаткові відпустки працівникам за ненормований робочий день (додаток № 2).

3.14. Згідно ст.19 Закону «Про відпустки» одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надавати щорічно додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України). За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

3.15. Сприяти наданню можливості непедагогічним працівникам, які, відповідно до чинного законодавства, мають право на викладацьку роботу, виконувати її в межах основного робочого часу.

3.16. Забезпечити (в межах компетенції) дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам закладу освіти, які направляються для підвищення кваліфікації (з одного чи декількох предметів), підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям з відривом від виробництва.

3.17. Ініціювати матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями міжнародних, всеукраїнських, обласних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів.

3.18. Створювати умови для використання педагогічними працівниками вільних від навчальних занять та виконання іншої педагогічної роботи за розкладом окремих днів тижня з метою підвищення кваліфікації, самоосвіти, підготовки до занять тощо за межами навчального закладу (так звані методичні дні).

3.19. Забезпечити участь педагогічних працівників у різноманітних курсах, семінарах, конференціях, вебінарах з питань законодавства про освіту, оплати праці, трудового законодавства.

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

3.21. Погоджувати з профспілковим комітетом:

- графік відпусток;
- навчальне навантаження;
- склад атестаційної комісії;
- тарифікаційні списки;

- режим роботи закладу освіти та розклад уроків;
- надурочні роботи;
- положення про виплату щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та її розподіл (додаток 3);
- положення про виплату премій тощо;
- інші питання соціально-економічного і трудового характеру (додаток 4).

Сторони Колективного договору спільно домовились:

3.22. Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи в межах кошторисних призначень.

3.23. Періоди, впродовж яких у закладі освіти не здійснюється освітній процес (освітня діяльність) у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, не залежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників. У зазначений час працівники залучаються до організаційно-методичної, організаційно-педагогічної робіт відповідно до наказу керівника закладу освіти в порядку, передбаченому Правилами внутрішнього трудового розпорядку ліцею, зокрема в умовах реального часу з використанням дистанційних технологій.

3.24. Залучення педагогічних працівників, які здійснюють індивідуальне 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.

3.25. 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 загальної середньої освіти та інших навчальних закладів, не може перевищувати кількості годин, встановлених при тарифікації до початку такої роботи, чи при укладенні трудового договору.

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

3.27. Сприяти вирішенню спірних питань щодо застосування строкових трудових договорів, надання відпусток, оплати праці, запобігання виникненню колективних та індивідуальних трудових спорів.

3.28. Сприяти протягом року оздоровленню педагогічних працівників на базі пансіонату «Пролісок» у м. Трускавці, зокрема при проходженні ними курсової перепідготовки.

Первинна профспілкова організація зобов'язується:

3.29. Спрямувати роботу на організацію громадського контролю за своєчасним введенням у дію нормативних документів з питань трудових відносин, організації нормування праці, розподілу навчального навантаження, дотримання трудового законодавства.

3.30. Представляти та захищати трудові, соціально-економічні права та інтереси членів профспілки у відносинах з роботодавцями, органами державної влади, органами місцевого самоврядування і в суді.

3.31. З метою захисту прав освітян здійснювати силами правової інспекції обласної організації Профспілки, яка діє відповідно до Положення про Правову службу профспілки працівників освіти і науки України, затвердженого президією ЦК Профспілки 16.02.2004 р., територіальною організацією профспілки працівників освіти та профкомом ліцею громадський контроль за додержанням законодавства про працю, про освіту, про охорону праці.

3.32. Сприяти керівним, педагогічним працівникам, які проходять курсову перепідготовку і підвищення кваліфікації при Львівському обласному інституті післядипломної педагогічної освіти, на базі пансіонату «Пролісок» у м. Трускавці читання курсу лекцій з питань законодавства про освіту, трудового законодавства та соціально-економічного захисту працівників.

3.33. Приймати активну участь у проведенні колективних переговорів, своєчасному укладанні Колективного договору або внесенні змін і доповнень до нього згідно з Законом України «Про колективні договори і угоди».

3.34. Забезпечити відповідальність сторін за невиконання умов Колективного договору.

РОЗДІЛ IV ЗАЙНЯТІСТЬ

Адміністрація ліцею зобов'язується:

4.1. Сприяти реалізації державної політики зайнятості населення відповідно до законів України «Про зайнятість населення», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», Указу Президента України від 23.01.1996 р. «Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» в частині працевлаштування молодих спеціалістів.

4.2. Забезпечити аналіз зайнятості працівників ліцею та розглядати це питання разом із профкомом закладу освіти не менше 1-го разу на рік, одночасно підводячи підсумки про виконання колективного договору.

4.3. Вживати заходів для недопущення масових вивільнень працюючих з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 3 відсотки чисельності працівників упродовж календарного року).

4.4. Не допускати скорочення чисельності педагогічних працівників при запровадженні новітніх форм і технологій організації освітнього процесу в ліцеї.

Сторони Колективного договору спільно домовились:

4.5. Проводити консультації з органом управління освітою та територіальною організацією профспілки з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотки чисельності працівників.

4.6. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію і перепрофілювання ліцею, що призводять до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджені з відповідними профспілковими органами, приймати не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій з економічним обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості працівників, що вивільняються. Тримісячний період використовувати для здійснення роботи, спрямованої на зниження рівня скорочення чисельності працівників.

4.7. Сприяти забезпеченню працевлаштування на вільні і новостворені робочі місця в ліцеї спеціалістів, зареєстрованих у державній службі зайнятості, відповідно до кваліфікаційних вимог, надаючи при цьому перевагу професійно досвідченим працівникам та випускникам закладу освіти.

4.8. Вжити заходів для недопущення запровадження такого режиму роботи працівників, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати).

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

- забезпечити інформування працівників щодо механізму зарахування періоду трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії;
- при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження та за наявності відповідного фаху;
- сприяти залученню до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників ліцею, 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 класах початкової освіти, в т.ч. уроки іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики, інформатики 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.

4.10. Не допускати необґрунтованого звільнення працівників.

4.11. Не допускати зменшення обсягу навчального навантаження особам передпенсійного віку.

Первинна профспілкова організація зобов'язується:

4.12. Відповідно до ст.43 КЗпП України розглядати питання про надання згоди на звільнення працівників (членів профспілки) з ініціативи роботодавця.

4.13. Контролювати своєчасну та в повному обсязі виплату вихідної допомоги звільненим працівникам згідно з ст. 44 КЗпП України.

РОЗДІЛ V НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ

Адміністрація ліцею зобов'язується:

- 5.1. Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати працівникам у робочі дні два рази у місяць: аванс до 16 числа, заробітна плата до 31 числа. Визначити розмір заробітної плати за першу половину місяця в розмірі не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.
- 5.2. Сприяти забезпеченню реалізації положень Указу Президента України «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні» від 30.10.2010 № 926, що стосується виплати надбавки в розмірі не менше 20% посадового окладу (ставки заробітної плати, в тому числі годинної) з метою підвищення престижності педагогічної праці всім педагогічним працівникам в межах кошторисних призначень.
- 5.3. Здійснювати оплату праці вчителів, які викладають декілька предметів інваріантної складової навчального плану, зокрема й у іншому закладі загальної середньої освіти, та пройшли курси підвищення кваліфікації з цих предметів, та які мають години навантаження на посаді вихователя групи продовженого дня, виходячи з присвоєної кваліфікаційної категорії з основного предмета (за фахом).
- 5.4. Забезпечити підвищення кваліфікації учителів початкових класів з іноземної мови, інформатики, які не є фахівцями з цих предметів.
- 5.5. Сприяти усуненню причин порушення термінів виплати заробітної плати.
- 5.6. Надавати пропозиції органу управління освітою при формуванні бюджетного кошторису закладу освіти щодо видатків на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам, а також стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників у розмірах не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати.
- 5.7. Забезпечувати оплату праці працівників, які замінюють будь-які категорії тимчасово відсутніх працівників.
- 5.8. Здійснювати виплату заробітної плати через установи банків відповідно до чинного законодавства лише на підставі особистих заяв працівників.
- 5.9. Повідомляти працівників про введення нових і зміну чинних умов праці не пізніше, ніж за 2 місяці до їх запровадження.
- 5.10. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифруванням за видами виплат, розміри і підстави утримань, суму зарплати, що належить до виплати.
- 5.11. Сприяти виплаті непедагогічним працівникам допомоги на оздоровлення в розмірі місячного посадового окладу при наданні щорічної основної відпустки.
- 5.12. Заробітну плату за весь час щорічної відпустки виплачувати не пізніше, ніж за три дні до початку відпустки, у випадку затримки виплати відпускних відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період.
- 5.13. Гарантувати оплату праці за роботу в понадурочний час, у святкові та вихідні дні у подвійному розмірі або надати інший день відпочинку у зручний для працівника час.
- 5.14. Здійснювати додаткову оплату працівникам на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці **(додаток 5)**.
- 5.15. Вживати заходів для забезпечення учителів роботою в обсязі не менше ставки заробітної плати. При можливості довантажувати їх до встановленої норми годин іншими видами навчально-виховної роботи з врахуванням наявної фахової освіти.

5.16. При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому, здійснюється у день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми повинні бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.

5.17. Щорічно здійснювати виплату педагогічним працівникам винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у відповідності до ст. 57 Закону України «Про освіту» у відсотках до посадових окладів чи ставок заробітних плат педагогічних працівників, встановлених у п. 64 Інструкції про оплату праці незалежно від тижневого навантаження на підставі «Положення про порядок надання щорічної грошової винагороди за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків», (додаток 3). Забезпечити виплату винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у разі звільнення педагогічних працівників у зв'язку із закінченням строку трудового договору, угодою сторін, скороченням чисельності або штату та за власним бажанням серед або після закінчення навчального року з урахуванням фактичного часу роботи.

5.18. Проводити додаткову оплату працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці згідно з чинними нормативними документами з оплати праці.

5.19. Установлювати педагогічним працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, навчальне навантаження встановлене під час тарифікації на відповідний навчальний рік у обсязі не менше минулого навчального року. На період їх відпустки години навчального навантаження тимчасово передавати іншим вчителям. Після закінчення відпустки забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, встановлене при тарифікації на початок навчального року.

5.20. 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.

5.21. 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 освіти, за завідування якими встановлюється додаткова оплата;
- забезпечити оплату за завідування одним працівником кількома навчальними кабінетами з безумовним дотриманням норм постанови Кабінету Міністрів України від 25.08.2004 № 1096 «Про встановлення розміру доплати за окремі види педагогічної діяльності» та пункту 41 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102, якими не встановлено будь-яких обмежень та застережень щодо їх відповідного оснащення чи атестації з обов'язковим погодженням з профспілковим комітетом розміру доплати конкретному педагогічному працівникові.

5.22. Встановлювати педагогічним та іншим працівникам, які працюють в інклюзивних класах (групах) та з ВІЛ-інфікованими дітьми, підвищені розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пунктів 28, 29 та 31 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 року №102, а також надбавку за складність у роботі в розмірі до 50 відсотків посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298. Забезпечити доплати за роботу в інклюзивних класах (групах) у максимальному розмірі 20% відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14.02.2018 № 72 «Про внесення змін у додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 р. № 1096».

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

5.24. 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 (тарифної ставки).

5.25. Забезпечити встановлення надбавок працівникам бібліотек відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2009 р. № 1073 «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек» в максимальному розмірі в межах кошторисних призначень.

5.26. Забезпечити встановлення доплати працівникам, які мають наукові ступені та вчені звання, в максимальному розмірі.

5.27. Сприяти встановленню надбавок педагогічним працівникам відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 р. № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» в максимальному розмірі у межах фонду оплати праці.

5.28. Забезпечити:

- оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних та тих, які працюють за сумісництвом, не з їх вини, зокрема на період оголошення карантину, в розмірі середньої заробітної плати;
- оплату праці вчителів, вихователів, у тому числі груп продовженого дня, вихователів закладів дошкільної освіти, музичних керівників, викладачів у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови, карантин тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства.

- збереження заробітної плати при дистанційній формі підвищення кваліфікації вчителів та інших педагогічних працівників, зокрема з відривом від освітнього процесу, та оплати праці за фактично виконаний ними обсяг навчального навантаження, в тому числі із застосуванням дистанційних технологій, в умовах оголошеного карантину.

Сторони Колективного договору спільно домовились:

- 5.29. Забезпечити дотримання законодавства про оплату праці, її розмірів, встановлених нормативно-правовими актами та термінів виплати.
- 5.30. Встановлювати розміри доплати за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи.
- 5.31. Здійснювати відповідні доплати керівним працівникам закладу освіти, які виконують на підставі норм чинного законодавства викладацьку роботу, за умови покладення на них у випадках виробничої необхідності обов'язків по завідуванню відповідними навчальними кабінетами чи класних керівників.
- 5.32. Вживати заходів для підвищення рівня заробітної плати працівників закладу освіти.
- 5.33. Сприяти забезпеченню своєчасної виплати заробітної плати працівникам закладу освіти за період відпусток, поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, у терміни визначені цим Колективним договором, з дотриманням вимог Конвенції МОП № 95 «Про охорону заробітної плати».
- 5.34. Установити, що мінімальна заробітна плата не застосовується як розрахункова величина для визначення посадових окладів та заробітної плати працівників та інших виплат. Вона застосовується у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого у Законі України «Про Державний бюджет» на відповідний рік. (Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06.12.2016р. № 1774-VIII).

Первинна профспілкова організація зобов'язується:

- 5.35. Надавати працівникам закладів освіти необхідну консультативну допомогу з питань оплати праці.
- 5.36. Здійснювати контроль за своєчасною виплатою заробітної плати, аналізувати причини порушень і вживати заходи щодо їх усунення.
- 5.37. Забезпечити контроль за виплатою грошової винагороди за сумлінну працю педагогічним працівникам, які звільняються з роботи у зв'язку із закінченням строку трудового договору, угодою сторін, скороченням чисельності або штату та за власним бажанням, до і після закінчення навчального року пропорційно відпрацьованому часу незалежно від тижневого навантаження.
- 5.38. Представляти на прохання працівника його інтереси щодо оплати праці в комісіях по розгляду індивідуальних трудових спорів, в судах.
- 5.39. Повідомляти про факти порушень законодавства про оплату праці галузеву Профспілку працівників освіти і науки України, орган управління освітою та державну інспекцію праці. Вимагати притягнення до відповідальності посадових осіб, винних в порушенні законодавства про оплату праці.
- 5.40. Проводити роз'яснювальну роботу щодо практики звернення працівників освіти до судів про примусове стягнення заборгованої заробітної плати.

РОЗДІЛ VI ОХОРОНА ПРАЦІ І ЗДОРОВ'Я

Адміністрація ліцею зобов'язується:

- 6.1. Дотримуватися вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці», наказу Міністерства освіти і науки України №563 від 01.08.2001 року, відшкодування шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків.
 - 6.2. Щорічно вносити на обговорення нарад за участю представників Профспілки питання створення належних умов і безпеки праці, вжиття заходів для зменшення травматизму і професійної захворюваності.
 - 6.3. Проводити відповідно до Закону України «Про охорону праці» навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна безпека тощо) заступників директора, відповідальних за охорону праці тощо.
 - 6.4. Забезпечити заклад освіти нормативно-правовими актами з охорони праці.
 - 6.5. Забезпечити участь у проведенні Всеукраїнського огляду-конкурсу охорони праці в установах, закладах, підприємствах та організаціях Міністерства освіти і науки України відповідно до чинного законодавства.
 - 6.6. Виконувати Комплексні заходи поліпшення стану безпеки, гігієни праці, виробничого середовища та профілактики виробничого травматизму, які є складовою частиною цього колективного договору (Додаток 6).
 - 6.7. Забезпечити проведення атестації робочих місць з несприятливими умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 442 від 01.08.1992 р. та листа Кабінету Міністрів України від 16.06.2002 р. № 4274/52, за результатами якої:
 - здійснювати доплати працівникам закладів освіти за роботу в шкідливих і важких умовах праці (додаток 5);
 - надавати щорічні додаткові відпустки за особливий характер роботи, за роботу з важкими і шкідливими умовами праці, ненормований робочий день (додаток 2, додаток 7).
 - 6.8. Забезпечити:
 - видачу спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знежележувальних засобів.
- Сторони Колективного договору спільно домовились:**
- 6.9. Забезпечити контроль:
 - за виконанням вимог щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників навчально-виховного процесу відповідно до Законів України «Про охорону праці», «Про пожежну безпеку», «Про дорожній рух», «Кодексу Цивільного захисту України»;
 - за реалізацією заходів з охорони праці.
 - 6.10. Сприяти поліпшенню стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, виділенню на цю мету коштів з бюджетів усіх рівнів не менше як 0,5 відсотка від фонду оплати праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

6.11. Брати активну участь в організації та проведенні Всеукраїнського огляду-конкурсу охорони праці в установах, закладах, підприємствах та організаціях Міністерства освіти і науки України відповідно до чинного законодавства.

Первинна профспілкова організація зобов'язується:

6.12. Спільно з Львівською обласною організацією профспілки працівників освіти і науки України забезпечити громадський контроль за додержанням вимог, передбачених нормативними актами з питань охорони праці, створенням безпечних, нешкідливих умов праці і належного виробничого побуту, забезпеченням працівників засобами колективного та індивідуального захисту.

6.13. Організувати навчання профспілкового активу, членів профспілки з питань охорони праці, громадського контролю за виконанням вимог законодавства та нормативних актів з охорони праці.

6.14. Контролювати своєчасність і повноту відшкодування власником шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, а також виплат одноразової допомоги відповідно до Закону України «Про охорону праці».

6.15. Забезпечити участь представників профкому 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.

6.16. Забезпечити контроль за виконанням Комплексних заходів поліпшення стану безпеки, гігієни праці, виробничого середовища та профілактики виробничого травматизму, які є складовою частиною цього колективного договору (Додаток 6).

6.17. Сприяти проведенню щорічних обов'язкових медичних оглядів працівників закладу освіти у робочий час і за кошти роботодавця.

РОЗДІЛ VII

СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ

Адміністрація ліцею зобов'язується:

7.1. Домагатися безумовного забезпечення педагогічним та іншим працівникам закладу освіти гарантій, передбачених чинним законодавством.

7.2. Сприяти вирішенню питань щодо регулярного безоплатного підвезення громадським транспортом (у сільській місцевості) до місця роботи і додому працівників закладу освіти, які проживають в інших населених пунктах.

7.3. Сприяти вирішенню питання щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників ліцею, придбання медичних книжок нового зразка.

7.4. Забезпечити виплату педагогічним працівникам в повному обсязі компенсацій при службових відрядженнях в т.ч. для підвищення кваліфікації.

7.5. Забезпечити надання працівникам закладу освіти матеріальної допомоги, в тому числі на оздоровлення, в розмірі до одного посадового окладу на рік, виплату премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, кошторисах відповідно до нормативно-правових актів.

7.6. Сприяти забезпеченню компенсації працівникам вартості бланків особистих медичних книжок та витратних матеріалів для проведення лабораторних досліджень.

7.7. Забезпечити надання педагогічним та науково-педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток у розмірі одного посадового окладу та щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків в розмірі до одного посадового окладу до професійного свята – Дня працівників освіти відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту».

7.8. Здійснювати перепрофілювання, закриття закладів загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти, а також їх структурних підрозділів посеред навчального року, здійснення реорганізації і ліквідації закладів загальної середньої освіти у сільській місцевості лише після громадських обговорень.

Сторони Колективного договору спільно домовились:

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

7.10. Визначити можливі джерела фінансування та шляхи забезпечення житлом педагогічних та науково-педагогічних працівників. Ініціювати розробку державної програми, спрямованої на забезпечення житлом працівників освіти.

7.11. Вживати заходів для запровадження нових підходів щодо визначення розміру пенсій педагогічним працівникам на рівні 80–90 відсотків заробітної плати та забезпечення призначення пенсій за вислугу років.

7.12. 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;
- при наданні гарантій і компенсацій молодим спеціалістам у разі переїзду їх у іншу місцевість у зв'язку з направленням на роботу у порядку розподілу після закінчення закладу освіти, аспірантури.

7.13. Сприяти вирішенню питань щодо відновлення пільгових путівок на лікування освітянам через місцеве відділення фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

7.14. Сприяти забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

7.15. Брати участь у районній та обласній галузевих спартакіадах, змаганнях, турнірах, зльотах, інших культурно-просвітницьких та спортивних заходах серед працівників освіти.

Первинна профспілкova організація зобов'язується:

7.16. Активізувати свою діяльність з метою забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій, передбачених законодавством та цим колективним договором.

7.17. Забезпечити організацію роз'яснювальної роботи щодо трудових прав, пенсійного забезпечення працівників галузі, соціального страхування, сприяти наданню членам Профспілки відповідної безкоштовної правової допомоги.

7.18. Сприяти виділенню коштів для реалізації програм оздоровлення дітей працівників освіти у літній період.

РОЗДІЛ VIII

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

З метою подальшого розвитку соціального партнерства сторони Колективного договору домовились про наступне:

8.1. При підготовці і прийнятті наказів та інструкцій, що регулюють соціально-трудова відносини у ліцеї, які стосуються соціального захисту працівників, враховувати позицію іншої сторони.

8.2. Адміністрація ліцею на запрошення профспілкових органів братиме участь в заходах Профспілки, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників.

8.3. Адміністрація ліцею:

- забезпечить виконання Розпорядження голови Львівської облдержадміністрації від 03 липня 2018 року № 655/0/5-18 «Про посилення взаємодії органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з профспілками і організаціями роботодавців»;

- забезпечить відповідне погодження з профспілковим комітетом наказів та інструкцій, які стосуються прав та інтересів працівників у сфері трудових, соціально-економічних відносин;

- надаватиме первинній профспілковій організації інформацію щодо стану фінансування закладу, результатів діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників;

- сприятиме профспілковому органу у забезпеченні навчання учасників колективних переговорів на всіх рівнях, проведенні з цією метою семінарів, нарад, спеціальних навчальних курсів.

8.4. Забезпечити доступ уповноважених профспілкових представників до документації закладу, надавати їм відповідні відомості та пояснення щодо фактів порушень трудового законодавства та норм колективних договорів.

РОЗДІЛ IX

ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УМОВ ДЛЯ РОБОТИ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІВ

Адміністрація ліцею зобов'язується:

9.1. Забезпечити в ліцеї права та гарантії діяльності профспілкового комітету, передбачені Конституцією України, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», актами Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованими Україною конвенціями Міжнародної Організації Праці.

9.2. Не допускати втручання керівника закладу освіти у статутну діяльність первинної профспілкової організації, передбачену чинним законодавством та Статутом Профспілки.

9.3. Активізувати співпрацю з профспілковим комітетом з усіх питань забезпечення належного статусу педагогічних працівників, підвищення рівня соціально-економічного захисту працівників ліцею:

- вводити до складу атестаційних комісій, робочих та дорадчих органів представників первинної профспілкової організації;
- утримуватися від будь-яких дій, що можуть бути розцінені як втручання у статутну діяльність Профспілки;
- створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених профспілкових представників до закладу;
- не допускати звільнення з ініціативи роботодавця виборних представників профспілкових органів без згоди Сторін.
- інформувати працівника в день прийому на роботу про наявність первинної профспілкової організації та її роботу.

9.4. Підтримувати безоплатно безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів профспілки з подальшим їх перерахуванням на рахунок територіальної організації профспілки не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам.

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

9.6. Надати членам виборних профспілкових органів, не звільнених від своїх виробничих чи службових обов'язків, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше, ніж три години на тиждень.

9.7. Надавати працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця на час профспілкового навчання.

9.8. Сприяти створенню належних умов для діяльності первинній профспілковій організації (профспілковому органу), що діє в закладі освіти. Надати первинній профспілковій організації у користування приміщення для роботи, для проведення зборів з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, наявними електронними засобами зв'язку (електронна пошта, Internet), засобів зв'язку для обміну інформацією з керівними органами Профспілки працівників освіти і науки України (ст.42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

9.9. Встановлювати головам 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.

Первинна профспілкова організація зобов'язується:

- 9.10. Своєчасно доводити до відома працівників ліцею зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти.
- 9.11. Спрямувати роботу на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, оплати праці, розподілу педагогічного навантаження, дотримання в закладі освіти трудового законодавства.
- 9.12. Проводити роз'яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників, а також методів і форм їх захисту через засоби масової інформації, безпосередньо в трудовому колективі.
- 9.13. Посилити особисту відповідальність профспілкових кадрів стосовно питань захисту порушених законних прав та інтересів членів профспілки.
- 9.14. Сприяти реалізації права профспілкового органу, передбаченого ст.45 КЗпП України, щодо висунення вимоги власнику або уповноваженому ним органу про розірвання трудового договору з керівником навчального закладу, якщо він порушує законодавство про працю, колективні договори та угоди.
- 9.15. Ініціювати переговори щодо укладення Колективного договору з метою забезпечення:
- відповідності законодавству норм Колективного договору, зокрема з питань оплати праці, режиму роботи, охорони праці, надання відпусток;
 - відповідальності сторін за невиконання умов Колективного договору;
 - вирішення через Колективний договір питань, не врегульованих чинним законодавством.
- 9.16. Налагодити співпрацю з Державною інспекцією праці з метою забезпечення контролю за дотриманням чинного трудового законодавства.
- 9.17. Сприяти поширенню практики представлення інтересів членів Профспілки при розгляді їх трудових спорів в комісіях по трудових спорах, судах.
- 9.18. Інформувати орган управління освітою про факти порушення гарантій та прав діяльності профспілки в закладі освіти з метою вжиття відповідних заходів.

РОЗДІЛ X

КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Сторони Колективного договору спільно домовились:

- 10.1. Періодично проводити зустрічі двох сторін, на яких аналізувати хід виконання взаємних зобов'язань за Колективним договором.
- 10.2. Один раз на рік (січень) на зборах трудового колективу заслуховувати звіти сторін колективного договору про хід виконання зобов'язань за Колективним договором. У разі невиконання чи несвоєчасного їх виконання, виявляти причини та вживати термінових заходів щодо їх усунення.

10.3. Посадових та інших осіб, які своїми діями або бездіяльністю призвели до порушення, невиконання умов даного Колективного договору, притягати до дисциплінарної відповідальності згідно з чинним законодавством.

10.4. Контроль за виконанням Колективного договору здійснювати спільною комісією, визначеною сторонами (склад комісії додається, **додаток 1**).

Колективний договір підписаний у двох примірниках, які зберігаються у кожній із Сторін та мають однакову юридичну силу.



Директор ліцею:

Стан ЩУРКО

Голова первинної профспілкової організації:

Надія КАСПРЯК

Додаток 1
до Колективного договору
між адміністрацією Чишківського ліцею
Давидівської сільської ради
та первинною профспілковою організацією Чишківського ліцею
Давидівської сільської ради
на 2022-2025 роки

СПІЛЬНА КОМІСІЯ
адміністрації закладу освіти та первинної профспілкової організації для
ведення переговорів по укладанню Колективного договору та здійсненню
контролю за його виконанням

З боку адміністрації закладу освіти:

1. Щурко С. В., директор ліцею.
2. Шекета Г. М., заступник директора з навчально-виховної роботи.
3. Радух Г. І., заступник директора з виховної роботи.

З боку первинної профспілкової організації:

1. Каспрук Н. В., голова профспілкового комітету ліцею, вчитель географії.
2. Фігура М. Й., заступник голови профспілкового комітету, вчитель трудового навчання.
3. Мецан О. М., секретар профспілкового комітету, вчитель української мови та літератури.

Додаток 2
до Колективного договору
між адміністрацією Чишківського ліцею
Давидівської сільської ради
та первинною профспілковою організацією Чишківського ліцею
Давидівської сільської ради
на 2022-2025 роки

ПЕРЕЛІК
посад працівників з ненормованим робочим днем, яким надається
додаткова відпустка до 7 календарних днів
(згідно до додатку №1 Галузевої угоди)

№ з/п	Посада	Кількість днів
1.	Директор	3 дні
2.	Заступник директора з навчально-виховної роботи	3 дні
3.	Заступник директора з виховної роботи	3 дні
4.	Практичний психолог	3 дні
5.	Лаборант	4 дні
6.	Завідувач бібліотеки	4 дні

Директор: 

Степан ДУРКО

Голова профкому: 
Надія КАСПРЯК

Додаток 3
до Колективного договору
між адміністрацією Чишківського ліцею
Давидівської сільської ради
та первинною профспілковою організацією Чишківського ліцею
Давидівської сільської ради
на 2022-2025 роки

ПОЛОЖЕННЯ

Про Порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам Чишківського ліцею Давидівської сільської ради за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків

1. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків надається відповідно до абз. 5 п.1 ст. 57 Закону України «Про освіту», Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 № 898 та цього Положення.

2. Згідно цього Положення щорічною грошовою винагородою відзначаються вчителі, заступники директора та інші педагогічні працівники закладу, **а саме:**

- за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, виконання правил внутрішнього трудового розпорядку;
- за високий рівень викладання основ наук;
- за успіхи у навчанні та вихованні учнів;
- за впровадження інновацій у навчально-виховний процес, а також нового педагогічного досвіду;
- за організацію і проведення районних семінарів, відкритих уроків, позакласних заходів;
- за високий рівень знань учнів, про що свідчать успіхи на олімпіадах;
- за створення і реалізацію цілісної системи національно-культурного виховання школярів, їх морального та духовного становлення;
- за активну громадську роботу, зокрема роботу голови та членів профкому;
- за активну роботу з питань педагогізації батьків та громадськості;
- за керівництво науково-дослідницькою та суспільно-корисною роботою учнів;
- за результати участі учнів в районних олімпіадах, спартакіадах, спортивних змаганнях, конкурсах;
- за належну підготовку до нового навчального року;
- за зразкове оформлення навчальних кабінетів та майстерень, виготовлення наочності;
- за збереження та раціональне використання навчально-матеріальної бази закладу та технічних засобів навчання;

- за додержання вимог з охорони праці та техніки безпеки, санітарно-гігієнічного режиму.

3. Винагорода надається педагогічним працівникам, як правило, до професійного свята – Дня працівників освіти.

4. Винагорода надається кожного року усім педагогічним працівникам закладу освіти. **Не підлягають одержанню винагороди працівники:**

- які мають не зняте дисциплінарне стягнення;
- які порушували виконавську і трудову дисципліну;
- які мали рекомендації під час атестації;
- які працюють в закладі за сумісництвом;
- які перебувають у відпустці по догляду за дитиною і не працюють;
- новопризначені молоді спеціалісти без педагогічного стажу;
- новопризначені вчителі з поза меж району (ТГ).

5. До вирішення питання про надання щорічної грошової винагороди, її розміру, залучаються представники адміністрації та профспілкового комітету.


6. При визначенні розміру винагороди враховується час фактичної роботи працівника протягом відповідного навчального року.

7. Рішення про надання щорічної грошової винагороди приймає директор закладу наказом, а профспілковий комітет рішенням.

8. Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням підвищень на день видання наказу про виплату винагороди.

9. Працівники, які у зв'язку із застосуванням до них дисциплінарних стягнень не одержали винагороди, у разі визнання таких дисциплінарних стягнень неправомірними, винагорода виплачується у розмірі, не меншому за середній розмір винагороди по даному закладу освіти.

Директор:  **Степан БУРКО**

Голова профкому: 
Надія КАСПРЯК

Додаток 4
до Колективного договору
між адміністрацією Чишківського ліцею
Давидівської сільської ради
та первинною профспілковою організацією Чишківського ліцею
Давидівської сільської ради
на 2022-2025 роки


ПЕРЕЛІК

питань соціально-економічного і трудового характеру, що
погоджуються керівником закладу загальної середньої освіти
з профспілковим комітетом

№ з/п	Питання і документи	Підстава
1.	Правила внутрішнього трудового розпорядку	Ст. 142 КЗпП України
2.	Попередній та остаточний розподіл навчального навантаження	п.п. 24, 25 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку, п.63 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
3.	Розклад уроків	п. 25 типових правил ВТР
4.	Графіки робочого дня і змінності обслуговуючого персоналу	п. 26 Типових правил ВТР
5.	Залучення працівників у виняткових випадках до роботи у святкові, вихідні дні та до надурочних робіт	Ст. 71 КЗпП України
6.	Графіки відпусток	Ст. 79 КЗпП України
7.	Прийом на роботу неповнолітніх	Ст. 188 КЗпП України
8.	Склад атестаційної комісії	Типове положення про атестацію педпрацівників

9.	Звільнення працівників за ініціативою адміністрації з підстав, передбачених п. 1 (крім ліквідації організації), п.п. 2-5, 7 ст. 40; п.п. 2, 3 ст. 41 КЗпП України, тобто при: ст. 40 - скороченні штатів, реорганізації; п. 2 ст. 40 - невідповідальності посади 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 - незаявлені на роботу більше 4-х місяців внаслідок хвороби (крім особливого сп.); п. 7 ст. 40 - появи на роботу в нетверезому стані; п. 2 ст. 41 - винних діяч при обслуговуванні матеріальних цінностей, якщо вони дають підстави для втрати довір'я; п. 3 ст. 41 - аморальному проступку, несумісному з продовженням роботи	Ст 43 КЗпП України
10.	Накладання дисциплінарних стягнень на членів профкому (на голову профкому погодження Територіального профспілкового органу)	Ст. 252 КЗпП України
11.	Заходи з охорони праці та техніки безпеки	Ст. 161 КЗпП України
12.	Правила з техніки безпеки у навчальних кабінетах, майстернях, спортзалах, котельнях тощо	Типові правила з техніки безпеки
13.	Тарифікаційні списки	п. 4 та додатки 1, 2, 3 інструкції ПОЗППО
14.	Перелік працівників із числа адміністративно-господарського, навчально-допоміжного персоналу, які мають право підвищення посадових окладів	п. 31 Інструкції ПОЗППО (на 15-25%)
15.	Доплатити за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування чи збільшення обсягів виконуваних робіт	п 52 Інструкції ПОЗППО
16.	Положення про преміювання, розміри матеріальної допомоги та премій працівникам та керівникам установ	п. 53 Інструкції ПОЗППО
17.	Перелік робіт, на які встановлюються доплата за важкі і несприятливі умови праці, атестація робочих місць, розміри доплат за видами робіт	Додаток № 9 Інструкції ПОЗППО
18.	Надання відпусток педагогічним працівникам у робочий час (в окремих випадках)	Ст. 1.1 Закону України «Про відпустки»
19.	Інші питання, передбачені законодавством	

Директор: 
Стеняк ІВАНУК

Голова профкому: 
Надія КАСПРЯК

Додаток 5
до Колективного договору
між адміністрацією Чишківського ліцею
Давидівської сільської ради
та первинною профспілковою організацією Чишківського ліцею
Давидівської сільської ради
на 2022-2025 роки

ПЕРЕЛІК

**робіт з важкими і шкідливими умовами праці, при виконанні яких
здійснюється підвищена оплата
(за результатами атестації робочих місць)**

№ з/п	Перелік робіт	Підвищена оплата праці
1.	Робота в нічний час (з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку)	40% посадового окладу
2.	Робота з миючими та дезінфікуючими засобами	10% посадового окладу

Директор: 

Степан ШУРКО

Голова профкому: 
Надія КАСПРЯК

Додаток 6
до Колективного договору
між адміністрацією Чишківського ліцею
Давидівської сільської ради
та первинною профспілковою організацією Чишківського ліцею
Давидівської сільської ради
на 2022-2025 роки

**Комплексні заходи
з охорони праці**

№ з/п	Найменування заходів і робіт	Вартість робіт		Ефективність заходів	Термін виконання	Особи відповідальні за виконання
		Планується	Фактично витрачено			
1	2	3	4	5	6	7
1	Оновлення блискавкозахисту приміщень (корпусів) ліцею.			Запобігання ударів блискавки, виникнення пожежі	2022 р.	Директор, завгосп
2	Заміна сигналізаторів газу в котельнях (3 шт.)	1500 грн.		Забезпечення контролю за концентрацією побутового газу в приміщеннях котелень закладу.	2022 р.	Відповідальний за газове господарство
3	Заміна дверей (2 шт.) і люків (2 шт.) на протипожежні.	30000 грн.		Виконання припису, Запобігання виникненню пожежі.	2022-2023 рр.	Директор, завгосп
4	Облаштування пішохідної доріжки між корпусами №1 і №2.	5000 грн.		Запобігання випадкам виробничому травматизму.	2022 р.	Директор, завгосп, двірник
5.	Облаштування площадки з бруківки біля входу в корпус №3.	10000 грн.		Запобігання випадкам виробничому травматизму.	2022 р.	Директор, завгосп, двірник

6.	Впровадження устаткування та пристроїв для забезпечення безпечної напруги до 12 В (фізичний кабінет)	2000 грн.		Забезпечення безпечного проведення лабораторних робіт з електрики.	2022 р.	Вчитель фізики, завгосп
7.	Проведення робіт щодо збільшення потужності споживаної електроенергії в корпусі №2.			Забезпечення безперебійного використання електроенергії в корпусі №2.	2022 р.	Директор, завгосп
8.	Заміна окремого обладнання та інвентаря в санітарно-побутових приміщеннях навчальних корпусів.	5000 грн.		Доведення умов праці та навчання до відповідних санітарно-гігієнічних норм.	2022-2023 рр.	Директор, завгосп
9.	Заміна вікон на металопластикові (13 шт.) (кабінет інформатики, історичний кабінет, майстерня).	28000 грн.		Доведення до норми температурного, повітряного, освітлювального режимів праці	2022 – 2023 рр.	Директор, завгосп
10.	Часткове фарбування стін, підлоги у будівлях ліцею.	2400 грн.		Покращення умов праці.	2022 р.	Директор, завгосп
11.	Лакування паркетної підлоги у корпусі №2.	1050 грн.		Покращення умов праці.	2022 р.	Директор, завгосп
12.	Ремонт меблів (частковий).	1000 грн.		Запобігання випадкам виробничого травматизму.	2022 р.	Завгосп, робітник з поточного ремонту
13.	Придбання енергозберігаючих лампочок для навчальних приміщень.	2000 грн.		Доведення до норми освітлювального режиму праці та енергозберігання	2022 р.	Директор, завгосп
14.	Заміна входних дверей у корпусах №1 та №2 ліцею.	10400 грн.		Доведення умов праці до санітарно-гігієнічних норм та енергозберігання.	2023 р.	Директор, завгосп

Директор:



Голова профкому:

Надія КАСПРЯК


Додаток 7
до Колективного договору
між адміністрацією Чишківського ліцею
Давидівської сільської ради
та первинною профспівковою організацією Чишківського ліцею
Давидівської сільської ради
на 2022-2025 роки

СПИСОК
виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами
праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну
додаткову відпустку
(за результатами атестації робочих місць)
(відповідно до постанови Кабінету Міністрів України
від 13 травня 2003 року № 679)

№ з/п	Посада	Кількість днів
1.	Вчитель інформатики	3 дні

Директор: 

Степан ПУРКО

Голова профкому: 
Надія КАСПРЯК

Додаток 8
до Колективного договору
між адміністрацією Чишківського ліцею
Давидівської сільської ради
та первинною профспілковою організацією Чишківського ліцею
Давидівської сільської ради
на 2022-2025 роки

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників Чишківського ліцею
Давидівської сільської ради
в межах фонду преміювання та економії фонду оплати праці

Кабінет Міністрів України прийняв Постанову від 30.08.2002 року №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» із змінами і доповненнями, внесеними Постановою Кабінету Міністрів України від 25 грудня 2002 року № 1970.

Згідно цієї Постанови, керуючись Положенням про преміювання працівників навчальних закладів за рахунок економії фонду оплати праці по відділу освіти, молоді та спорту Давидівської сільської ради Львівського району Львівської області, преміями відзначаються вчителі, заступники директора, вихователі, педагоги-організатори, практичні психологи, асистенти вчителя, бібліотекарі, завідувачі бібліотекою, працівники обслуговуючого персоналу закладу освіти, **а саме:**

Педагогічні працівники:

- за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків;
- за успіхи у навчанні та вихованні школярів;
- за високий рівень викладання основ наук;
- за високий рівень знань учнів, про що свідчать успіхи на олімпіадах;
- за створення і реалізацію цілісної системи національно-культурного виховання школярів, їх морального та духовного становлення;
- за зразкове оформлення навчальних кабінетів, належну матеріальну базу;
- за організацію і проведення методичних семінарів;
- за активну громадську роботу;
- за активну роботу з питань педагогізації батьків та громадськості;
- за керівництво науково-дослідницькою та суспільно-корисною роботою школярів;
- за результати участі учнів в районних олімпіадах, спартакіадах, конкурсах;
- за належну підготовку до нового навчального року;
- за впровадження інновацій у навчально-виховний процес.
- за додержання вимог з охорони праці, техніки безпеки, санітарно-гігієнічного режиму.

Бібліотекарі, завідувачі бібліотекою:

- за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків;
- за дотримання належного стану підручників, ведення картотеки педагогічних видань.

Обслуговуючий персонал:

- за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків;
- за зразкове дотримання санітарно-гігієнічного стану приміщень та території школи;
- за добросовісну підготовку матеріально-технічної бази школи до нового навчального року та до роботи в осінньо-зимовий період;
- за створення безпечних умов для навчання учнів та праці вчителів.

Не підлягають преміюванню працівники:

- які мають не зняте дисциплінарне стягнення;
- які порушували виконавську і трудову дисципліну;
- які працюють в закладі за сумісництвом;
- які перебувають у відпустці по догляду за дитиною і не працюють;
- які мали рекомендації під час атестації;
- новопризначені працівники.

До вирішення питання про преміювання залучаються представники адміністрації та профспілкового комітету закладу освіти. Рішення про преміювання приймає директор ліцею наказом, а профспілковий комітет рішенням. Розмір винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням підвищень на день видання наказу про виплату премії.



Голова профкому: 
Надія КАСПРЯК

Додаток 10
до Колективного договору
між адміністрацією Чишківського ліцею
Давидівської сільської ради
та первинною профспівковою організацією Чишківського ліцею
Давидівської сільської ради
на 2022-2025 роки

**Перелік підстав, за якими не допускається залучення
працівників ліцею до чергувань у вихідні і святкові дні**

1. Працівники віком до 18 років.
 2. Працюючі інваліди.
 3. Жінки перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї.
 4. Жінки, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда.
 5. Одинокі матері (батьки), які виховують дитину без батька (матері).
 6. Опікуни, піклувальники або інші самотні особи, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків.
 7. Чоловіки, дружини яких перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами.
 8. Дружини (чоловіки) військовослужбовців, учасників АТО/ООС, бойових дій.
 9. Ветерани праці та особи, які мають особливі трудові заслуги перед Україною.
 10. Сумісники.
 11. Працівники, які без відриву від виробництва успішно навчаються у вищих навчальних закладах.
 12. Працівників, робота яких пов'язана із шкідливим, важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник не менше половини тривалості робочого дня зайнятий у цих умовах.
- ✓ Працівники залучаються до чергувань не частіше ніж раз на місяць.
 - ✓ Якщо працівник залучається до чергування у вихідний або святковий день, працівникові має бути надано відгул, тривалість якого має дорівнювати тривалості чергування.

Директор:



ПРКО

Голова профкому:

Надія КАСПРЯК

Пронумеровано, прошнуровано
і скріплено печаткою
33 (тридцять три) аркуші

Директор

Stefan Shurko
Степан ШУРКО

