

УГОДА
між відділом освіти Рогатинської міської ради
та Рогатинською об'єднаною організацією
Профспілки працівників освіти і науки України
на 2022 – 2024 роки

Рогатин – 2022

РОЗДІЛ І ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Визнаючи дану Угоду (надалі - Угода) нормативним актом, на підставі якого здійснюватиметься регулювання соціально-економічних, виробничих і трудових відносин, сторони домовились про наступне:

1.1. Ця Угода укладена на 2022-2024 роки і набирає чинності з моменту її підписання представниками сторін та діє до укладення нової або перегляду цієї угоди.

1.2. Сторонами Угоди є:

- відділ освіти Рогатинської міської ради в особі начальника відділу освіти, який представляє інтереси роботодавців і має відповідні повноваження (надалі відділ освіти);

- Рогатинська об'єднана організація Профспілки працівників освіти і науки України в особі голови об'єднаної організації Профспілки, яка представляє інтереси працівників закладів та установ освіти міської ради (надалі об'єднана організація Профспілки).

1.3. Угода визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на їх співробітництво, створення умов для підвищення ефективності роботи закладів та установ освіти (далі – заклади освіти), реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників, забезпечення їх конституційних прав, досягнення злагоди в суспільстві.

1.4. Сторони зобов'язуються дотримуватись принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності, аргументованості під час проведення переговорів щодо укладення Угоди, внесення змін і доповнень до неї, вирішення соціально-економічних питань і врегулювання трудових відносин.

1.5. Угода укладена відповідно до законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», Генеральної та Галузевої угод, законів «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про дошкільну освіту», «Про позашкільну освіту», інших законодавчих актів України, рішень міської ради і не підміняє їх.

1.6. Положення цієї Угоди є основою для укладання колективних договорів у закладах дошкільної, загальної середньої, позашкільної освіти та установах освіти, незалежно від форм власності. Норми Угоди, як мінімальні гарантії, не можуть бути погіршені під час ведення колективних переговорів і їх укладення.

1.7. Дія Угоди поширюється на осіб, які перебувають у трудових правовідносинах з установами і закладами освіти, працівників органів

управління освітою, профспілкових органів, які працюють на виборних та штатних посадах, осіб, що навчаються і знаходяться у сфері впливу сторін.

1.8. Зміни, що випливають із змін чинного законодавства, Генеральної і Галузевої угод, застосовуються без внесення змін до Угоди. За необхідності, зміни та доповнення або припинення дії Угоди можуть вноситися після переговорів Сторін та досягнення згоди у такому порядку:

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

1.9. Будь-яка із Сторін Угоди у п'ятиденний термін з дня підписання Угоди (змін) подає її на повідомну реєстрацію.

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

1.11. Жодна із сторін, що уклали цю Угоду, не може протягом усього терміну дії в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють норми, положення, зобов'язання Угоди.

1.12. Сторони домовилися, 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.

1.13. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників, осіб, які навчаються, щодо стану виконання норм, положень і зобов'язань Угоди, дотримуючись періодичності оприлюднення відповідної інформації не рідше одного разу на рік.

1.14. Відділ освіти забезпечує текстом Угоди заклади та установи освіти, а об'єднана організація профспілки забезпечує текстом первинні профспілкові організації закладів та установ освіти.

1.15. У двотижневий термін з дня реєстрації Угоди Сторони забезпечують доведення змісту Угоди до керівників закладів та установ освіти, а також до профспілкових організацій.

1.16. Додатки до Угоди є її невід'ємною частиною.

РОЗДІЛ II

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УМОВ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ОСВІТИ МІСЬКОЇ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

Відділ освіти:

- 2.1. Домагатиметься фінансування закладів освіти міської територіальної громади в обсягах, передбачених чинним законодавством, з урахуванням фінансового забезпечення.
- 2.2. Забезпечуватиме виконання нормативів матеріально-технічного, фінансового забезпечення закладів освіти не нижче від розмірів, визначених Міністерством освіти і науки України та у межах відповідних бюджетних призначень.
- 2.3. Контролюватиме в межах повноважень діяльність закладів освіти, що належать до сфери управління відділу освіти міської ради.
- 2.4. Сприятиме збереженню мережі закладів освіти, особливо у сільській місцевості та забезпеченню обсягів їх фінансування.
- 2.5. В межах наявних коштів створюватиме необхідні організаційні, матеріально-фінансові умови для реалізації пріоритетних напрямів розвитку освіти міської територіальної громади.
- 2.6. Організовуватиме систематичну роботу для забезпечення підвищення кваліфікації і перепідготовки педагогічних працівників.
- 2.7. Вживатиме заходів для передбачення видатків на підвищення кваліфікації педагогічних працівників.
- 2.8. Забезпечить стабільне функціонування підвідомчих закладів освіти та раціональне використання коштів їх загального і спеціального фондів.
- 2.9. Вживатиме заходів для забезпечення фінансування галузі з помісячним розписом асигнувань в необхідних обсягах відповідно до чинного законодавства.
- 2.10. Сприятиме функціонуванню центру професійного розвитку педагогічних працівників, які здійснюють методичне забезпечення освіти відповідно до законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про дошкільну освіту», «Про позашкільну освіту».
- 2.11. Вживатиме заходів для реалізації положень, передбачених статтями 54, 57, 59, 61, 66 Закону України «Про освіту», в частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти.
- 2.12. Сприятиме реалізації положень Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо державної підтримки учасників бойових дій та їхніх дітей; дітей, один із батьків яких загинув у районі проведення антитерористичних операцій, бойових дій чи збройних конфліктів або під час

масових акцій громадянського протесту; дітей, зареєстрованих як внутрішньо переміщені особи, для здобуття повної середньої освіти».

2.13. Застосовуватиме заходи впливу для удосконалення норм законодавства про неприпустимість 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.

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

Сторони Угоди у межах компетенції домовились:

2.16. Спрямовувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи закладів та установ освіти.

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

2.18. Сприяти належному фінансовому забезпеченню закладів та установ освіти.

2.19. Не рідше одного разу на рік, заслуховувати на спільних засіданнях колегії відділу освіти та президії об'єднаної організації Профспілки питання про стан дотримання чинного трудового законодавства в закладах та установах освіти.

2.20. Вживати заходів щодо передбачення видатків освітньої субвенції в обсягах, необхідних для своєчасної і в повному розмірі оплати праці педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти та інших, які оплачуються за рахунок освітньої субвенції.

2.21. Вживати заходів щодо удосконалення формули розподілу освітньої субвенції, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 27.12.2017р. № 1088 «Про затвердження формули розподілу освітньої субвенції між місцевими бюджетами», з тим, щоб обрахунки за її складовими були максимально наближені до потреб закладів загальної середньої освіти на оплату праці педагогічних працівників.

2.22. Вживати заходів щодо внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 14.01.2015 №6 «Деякі питання надання освітньої субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам» щодо спрямування освітньої субвенції виключно на оплату праці педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти та інших, оплата праці яких здійснюється за рахунок субвенції.

2.23. Забезпечити використання освітньої субвенції за цільовим призначенням, в тому числі 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 без обмеження граничними розмірами.

2.24. Сприяти забезпеченню 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.

2.25. Сприяти забезпеченню, при прийнятті місцевих бюджетів, обсягів видатків на фінансування закладів загальної середньої, дошкільної та позашкільної освіти, а також установ освіти у повному обсязі, зокрема, необхідних для першочергової виплати заробітної плати працівникам цих закладів та установ освіти.

Сторони Угоди рекомендують директорам закладів та установ освіти, відповідним профспілковим органам вживати заходів для:

2.28. Недопущення закриття посеред навчального року закладів загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти, особливо у сільській місцевості, пов'язаних із децентралізацією органів влади.

2.30. Під час затвердження місцевих бюджетів, відповідно до статті 77 Бюджетного кодексу України, забезпечувати у повному обсязі видатки на оплату праці працівників закладів освіти для її першочергової виплати.

2.31. Передбачення видатків освітньої субвенції в обсягах, необхідних для своєчасної і в повному розмірі оплати праці педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, а у разі їх недостатності – спрямовувати кошти місцевого бюджету.

2.32. Вважати обов'язковими для виконання рішення Атестаційної комісії другого рівня при відділі освіти міської ради.

Об'єднана організація Профспілки зобов'язується:

2.33. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в закладах освіти.

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

2.35. Вживати заходів для недопущення прийняття законодавчих актів, які загрожують звуженням прав і свобод громадян в галузі освіти, зокрема тих, що стосуються:

- закриття закладів загальної середньої освіти у сільській місцевості;
- ліквідації, реорганізації та перепрофілювання закладів загальної середньої, дошкільної, позашкільної та інших закладів освіти;
- зміни нормативів щодо наповнюваності класів закладів загальної середньої освіти, груп дошкільних і позашкільних закладів освіти, передбачених положеннями статті 12 Закону України «Про повну загальну середню освіту», статті 14 Закону України «Про дошкільну освіту» та статті 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 статтею 24 Закону України «Про повну загальну середню освіту» та статтею 22 Закону України «Про позашкільну освіту»;
- зменшення кількості годин в навчальних планах закладів загальної середньої освіти;
- посилення інтенсифікації праці педагогічних працівників;
- скорочення чисельності педагогічних працівників;
- зміни умов нормування праці педагогічних працівників, зокрема, включення обсягу педагогічної роботи, пов'язаної із зовнішнім незалежним оцінюванням, до педагогічного навантаження педагогічних працівників.

2.36. Здійснювати захист інтересів працівників освіти, використовуючи співпрацю з міжнародними профспілковими організаціями.

2.37. Забезпечувати обмін та залучати досвід Європейського Союзу в галузі освіти, навчання та молодіжної політики з метою покращення взаєморозуміння, активізації міжкультурного діалогу та посилення знань щодо відповідних культур відповідно до Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, з іншої сторони.

РОЗДІЛ III

ВИРОБНИЧІ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

Відділ освіти зобов'язується:

3.1. Спрямовувати діяльність керівників закладів освіти на створення умов для безумовної реалізації прав громадян на освіту.

3.2. Відділ освіти сприятиме:

3.2.1. Дотриманню встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і часу відпочинку для працівників закладів та установ освіти.

3.2.2. Наявності у кожному закладі освіти правил внутрішнього трудового розпорядку, розроблених та затверджених відповідно до Типових правил внутрішнього трудового розпорядку.

3.2.3. Встановленню педагогічним працівникам скороченої тривалості робочого часу відповідно до чинного законодавства.

Сторони Угоди рекомендують керівникам установ та закладів освіти:

3.3. Приймати на роботу нових працівників у разі забезпечення повної зайнятості працівників за фахом і відсутності прогнозу щодо їхнього вивільнення за пунктом 1 статті 40 КЗпП України.

3.4. Отримувати згоду профспілкового комітету при звільненні працівників (членів профспілки) з ініціативи роботодавця згідно статті 43 КЗпП України, статті 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

3.5. Звільнення педагогічних працівників закладів освіти у зв'язку із скороченням обсягу роботи, здійснювати лише після закінчення навчального року.

3.6. Обмежити укладення строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробування.

3.7. Із працівниками закладів загальної середньої освіти, які досягли пенсійного віку та яким виплачується пенсія за віком, укладати строкові угоди терміном від одного до трьох років, відповідно до статті 22 Прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про повну загальну середню освіту».

3.8. 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 статті 57 Закону України «Про освіту».

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

3.10. Надавати щорічні відпустки керівним, педагогічним працівникам, згідно затверджених і погоджених графіків відпустки, як правило, в канікулярний період і, як виняток, для санаторно-курортного лікування та оздоровлення працівників 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).

3.11. Надавати працівникам закладів освіти за ненормований робочий день додаткові відпустки, визначені колективними договорами (згідно переліку затвердженого Міністерством освіти і науки України – додаток № 2).

3.12. Одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 КЗпУ), за наявності декількох підстав - 17 календарних днів.

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

3.14. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам закладів та установ освіти, які скеровуються для підвищення кваліфікації (з одного чи декількох предметів), підготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва, у тому числі з використанням дистанційних технологій.

3.15. Забезпечити матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсу-захисту науково-дослідницьких робіт МАН, конкурсів, турнірів.

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

3.17. При складанні розкладів навчальних занять уникати нераціональних витрат часу педагогічних працівників.

3.18. Погоджувати з профспілковими комітетами:

- графік відпусток;
- навчальне навантаження;
- тарифікаційні списки;
- режим роботи та розклад уроків;

- надурочні роботи;
- положення про виплату щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та її розподіл;
- положення про виплату премій;
- внесення змін та доповнень до статутів закладів освіти з питань праці і соціально-економічних інтересів працівників та здобувачів освіти.

Сторони Угоди спільно домовились:

3.20. Періоди, впродовж яких у закладах 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, науково-педагогічних та інших працівників. У зазначений час працівники залучаються до навчально-виховної, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної та інших видів робіт у відповідності до наказу керівника закладу, в порядку, передбаченому Колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку, зокрема, в умовах реального часу з використанням дистанційних технологій.

3.21. Залучення учителів, які здійснюють індивідуальне навчання (педагогічний патронаж) дітей за медичними показаннями, а також асистентів учителів, до виконання іншої організаційно-педагогічної роботи у канікулярний період, здійснюється в межах кількості годин навчального навантаження, встановленого при тарифікації до початку канікул.

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

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

3.24. Режим виконання організаційної, методичної, наукової роботи регулюється правилами внутрішнього трудового розпорядку закладу освіти, програмами, індивідуальними планами робіт. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, іншими локальними актами може регулюватися виконання зазначених видів робіт як безпосередньо у закладі освіти, так і за його межами..

3.25. Проводити спільні навчання керівників та голів профспілкових комітетів закладів освіти з питань укладання колективних договорів, трудового законодавства, законодавства про оплату праці, про охорону праці, про освіту та соціальне страхування.

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

3.27. Підтримувати внесення змін до законодавства щодо:

- тривалості робочого часу практичних психологів закладів дошкільної освіти комбінованого типу та соціальних педагогів закладів освіти (груп, класів) для дітей з особливими освітніми потребами; для дітей, які потребують корекції фізичного та/або розумового розвитку; з інклюзивними класами та групами.

- збільшення тривалості щорічної основної відпустки окремим категоріям педагогічних працівників закладів дошкільної освіти.

- збільшення тривалості щорічної основної відпустки керівникам дитячо-юнацьких спортивних шкіл та їх заступникам з навчальної, навчально-виховної, виховної роботи, як це передбачено для керівників та їх заступників закладів позашкільної освіти відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 р. № 346.

Об'єднана організація Профспілки зобов'язується:

3.28. Представляти та захищати трудові, соціально-економічні права та інтереси освітян – членів профспілки, у відносинах із роботодавцями, в органах державної влади, органах місцевого самоврядування і в судових органах.

3.29. З метою захисту прав освітян здійснювати силами об'єднаної організації Профспілки, профспілкових комітетів громадський контроль за додержанням законодавства про працю, про освіту, про охорону праці.

РОЗДІЛ IV ЗАЙНЯТІСТЬ

Відділ освіти 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 23.01.1996р. «Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» в частині працевлаштування молодих спеціалістів.

- 4.2. Забезпечити аналіз зайнятості освітян міської територіальної громади на основі статистичних звітів та розглядати це питання разом з об'єднаною організацією профспілки одночасно з підсумками виконання Угоди.
- 4.3. Спільно з відповідними органами державної служби зайнятості населення брати участь у розробці, реалізації, контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості працівників галузі при їх вивільненні.
- 4.4. Сприяти роботі молодіжних центрів праці, їх взаємодії з державною службою зайнятості.
- 4.5. Сприяти здобувачам вищої, фахової освіти на реалізацію їхніх прав на стажування на підприємствах, в установах та організаціях за спеціальністю (професією), що здобувається, у вільний від навчання час, а також у доступі до інформації про можливість такого стажування.
- 4.6. Вживати заходів для недопущення в закладах та установах освіти масового вивільнення працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім випадків ліквідації чи реорганізації (понад 3 відсотки чисельності працівників упродовж календарного року).
- 4.7. Забезпечити контроль за відповідністю штатних розписів закладів освіти Типовим, затвердженим Міністерством освіти і науки України.
- 4.8. Самостійно порушувати питання перед місцевими органами виконавчої влади про поетапне звільнення працівників за умови неможливості їхнього подальшого працевлаштування.
- 4.9. Повідомляти об'єднану організацію Профспілки про рішення відділу освіти міської ради про зміни в організації виробництва і праці, у тому числі реорганізацію і перепрофілювання підпорядкованих установ і закладів освіти, масове скорочення чисельності або штату працівників не пізніше ніж за 3 місяці до запланованих дій з обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників.

Сторони Угоди рекомендують керівникам установ та закладів освіти:

- 4.10. Проводити консультації з відділом освіти та об'єднаною організацією Профспілки з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотків чисельності працівників.
- 4.11. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію і перепрофілювання закладів, 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.

4.12. Забезпечити працевлаштування на вільні і новостворені робочі місця в закладах освіти незайнятого населення, зареєстрованого у державній службі зайнятості, відповідно до кваліфікаційних вимог, надаючи при цьому перевагу професійно досвідченим працівникам та випускникам закладів освіти.

4.13. Забезпечити формування розділів „Зайнятість та соціальний захист від безробіття” в колективних договорах.

4.14. Вжити заходів для недопущення запровадження такого режиму роботи працівників закладів освіти, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше мінімальної заробітної плати.

4.15. 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:

- при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження та за наявності відповідного фаху;

- 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, інформатики лише спеціалістам, за наявності об'єктивних причин та при умові забезпечення повного навантаження учителів початкових класів, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до положень пункту 74 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

4.16. Не допускати ліквідації закладів освіти при створенні на їх базі нових типів закладів освіти. Дії органів управління освітою, засновника, із створення нових закладів освіти на базі існуючих, здійснювати виключно в порядку реорганізації.

4.17. Не допускати припинення шляхом реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації закладів освіти та у зв'язку з цим звільнення педагогічних працівників чи скорочення штатів посеред навчального року.

Сторони угоди спільно домовились:

4.18. Вживати заходів для відновлення трудових прав педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, зокрема й керівників, які набувають право на пенсію за віком та з якими на цій підставі припинятимуться безстрокові трудові договори.

4.19. Не допускати необґрунтованого звільнення працівників закладів та установ освіти.

4.20. Застосовувати при оптимізації закладів та установ освіти звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працівників лише як крайній засіб, коли вичерпані всі можливості їх працевлаштування в інших закладах освіти.

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

Об'єднана організація Профспілки зобов'язується:

4.22. Здійснювати громадський контроль за дотриманням трудового законодавства при вивільненні працівників.

4.23. Співпрацювати з відділом освіти з метою попередження порушень норм законодавства, недопущення необґрунтованого закриття закладів освіти та звільнення їх працівників.

4.24. Ініціювати перед відповідними органами державної виконавчої влади, місцевого самоврядування розгляд випадків відмови роботодавцями усунути виявленні порушення трудового законодавства для вжиття необхідних заходів реагування або звернення до судових органів.

РОЗДІЛ V ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ВІДДІЛУ ОСВІТИ ТА ОБ'ЄДНANOЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФСПІЛКИ

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

5.2. Сприяти усуненню причин порушення термінів виплати заробітної плати.

5.3. Вживати заходів для встановлення:

- розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду на рівні не нижче мінімальної заробітної плати;
- посадового окладу педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії в розмірі трьох мінімальних заробітних плат зі збільшенням його за кожною наступною кваліфікаційною категорією не менше ніж на 10%;

- схеми посадових окладів (ставок заробітної плати) педагогічних і науково-педагогічних працівників Кабінетом Міністрів України з урахуванням норм частини другої статті 61 Закону України «Про освіту».

5.4. Ініціювати:

- внесення змін до законодавства щодо виключення з розміру мінімальної заробітної плати доплат за класне керівництво, перевірку зошитів та інших доплат за виконання додаткової педагогічної роботи, надбавок за вислугу років та за престижність педагогічної праці, доплат за роботу у гірській місцевості та інших виплат тим працівникам, заробітна плата яких менша від розміру мінімальної заробітної плати;
- удосконалення норм Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 06.10.2010 № 930, щодо поширення кваліфікаційної категорії вчителів на вихователів груп продовженого дня, вчителів-предметників на відповідні години навчального навантаження в початкових класах, присвоєних за наслідками атестації педагогічних звань на всі години педагогічного навантаження та інші педагогічні посади при переході педагогічних працівників з однієї посади на іншу; можливості присвоювати кваліфікаційні категорії педагогічним працівникам, які здобули ступінь бакалавра;
- узгодження норм Типового положення про атестацію педагогічних працівників № 930 від 06.10.2010 з вимогами постанови Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників».

Сторони Угоди рекомендують керівникам установ та закладів освіти:

5.5. Забезпечити дотримання в закладах освіти міської територіальної громади законодавства про оплату праці, її розмірів, встановлених нормативно-правовими актами, та термінів виплати, зазначених у колективних договорах.

5.7. Припиняти трудові договори, контракти, з керівниками закладів освіти у разі порушення ними законодавства щодо виплати заробітної плати, крім випадків невиконання заробітної плати з поважних причин, у тому числі відсутності фінансування та кошторисних призначень.

5.8. Щорічно передбачати видатки на виплату педагогічним працівникам винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у відповідності до статті 57 Закону України «Про освіту» у максимальних відсотках до посадових окладів чи ставок заробітних плат педагогічних працівників, встановлених у пункті 64 Інструкції про оплату праці (без врахування педагогічного навантаження).

Забезпечувати виплату винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у разі звільнення педагогічних працівників з роботи серед або після закінчення навчального року з урахуванням фактичного часу роботи.

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

5.9. 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.

5.10. Вживати заходів для забезпечення учителів викладацькою роботою в обсязі не менше ставки заробітної плати. За відсутності такої можливості довантажувати їх до встановленої норми годин іншими видами навчально-виховної роботи з урахуванням наявної фахової освіти.

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

- не обмежувати типів та кількості навчальних кабінетів закладів загальної середньої 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 25.08.2004р. № 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 15.04.1993р. № 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.

5.12. 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 із завідування відповідними навчальними кабінетами чи класних керівників.

5.13. Погодинну оплату праці педагогічних працівників здійснювати лише у випадках:

- заміщення не більше двох місяців тимчасово відсутніх педагогів;
- оплати праці працівників інших установ, які залучаються до педагогічної роботи.

Не допускати погодинної оплати праці педагогічним працівникам, які працюють за сумісництвом, основним місцем праці яких є також педагогічна посада.

5.14. Забезпечити:

- оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних та тих, які працюють за сумісництвом, не з їх вини, зокрема на період оголошення карантину чи періоду воєнного стану, в розмірі не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові тарифного розряду (посадового окладу) із урахуванням надбавок та доплат встановлених чинним законодавством, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 07 березня 2022р. №221 «Про деякі питання оплати праці працівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, в умовах воєнного стану»;
- 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, воєнний стан 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, у тому числі із застосуванням дистанційних технологій, в умовах оголошеного карантину.

5.15. Педагогічним працівникам, у яких з незалежних від них причин протягом навчального року навантаження зменшується порівняно з встановленим при тарифікації, виплачувати заробітну плату відповідно до пункту 76 Інструкції «Про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти».

- 5.16. 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 не менше 40 % посадового окладу (тарифної ставки).
- 5.17. Забезпечити оплату праці відповідно до статті 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 із закладу і робота виконується за межами робочого часу, встановленого графіками роботи.
- 5.18. Передбачати в кошторисах установ та закладів освіти видатки на преміювання, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників у розмірах не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати та надання матеріальної допомоги працівникам установ і закладів освіти в розмірі до одного посадового окладу.
- 5.19. Забезпечувати оплату праці працівників закладів освіти, які замінюють будь-які категорії тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікацією, зокрема під час дистанційної роботи.
- 5.20. Здійснювати виплату заробітної плати через установи банків відповідно до чинного законодавства лише на підставі особистих заяв працівників.
- 5.21. Гарантувати оплату праці в галузі за роботу в понадурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні у подвійному розмірі.
- 5.22. Зберігати за працівниками, які брали участь у страйку через невиконання норм законодавства, колективних договорів та угод з вини роботодавця, заробітну плату в повному розмірі на підставі положень колективних договорів і угод відповідно діючого законодавства.
- 5.23. Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати в робочі дні у строки, встановлені колективним договором з дотриманням положень статті 24 Закону України «Про оплату праці».
- Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначати в колективних договорах за погодженням з профспілковими комами, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.
- 5.24. Здійснювати, згідно з чинним законодавством, компенсацію втрати частини заробітної плати, пов'язаної із порушенням термінів її виплати.
- 5.25. Забезпечити своєчасне проведення індексації грошових доходів працівників та здобувачів освіти у зв'язку із змінами цін на споживчі товари і послуги відповідно до чинного законодавства.
- 5.26. 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 та інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» в максимальному розмірі, з оплатою за тарифікацією.

5.27. 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).

5.28. 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 15.04.1993р.

№ 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 14.02.2018р. № 72 «Про внесення змін у додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 р. № 1096».

5.29. Виплачувати при припиненні трудового договору внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору - у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше чотиримісячного середнього заробітку.

5.30. 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.

5.31. 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.

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

5.33. Забезпечити встановлення доплати вчителям за керівництво філією закладу загальної середньої освіти з чисельністю учнів менше 20 осіб в розмірі 25% ставки заробітної плати, як це передбачено для початкових шкіл.

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

5.35. Передбачати відповідні зобов'язання з оплати праці в колективних договорах, угодах.

Сторони угоди спільно домовились:

5.36. Вживати заходів для підвищення рівня заробітної плати працівників галузі.

5.37. Здійснювати контроль за своєчасною виплатою заробітної плати в закладах освіти, аналізувати причини порушень і вживати заходи щодо їх усунення.

5.38. Сприяти забезпеченню своєчасної виплати заробітної плати працівникам закладів освіти і науки за період відпусток, поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, у терміни визначені колективними договорами, з дотриманням вимог Конвенції МОП № 95 "Про охорону заробітної плати".

5.39. 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 із використанням з цією метою усієї економії фонду заробітної плати за відповідними посадами.

5.40. Вживати заходів для встановлення підвищеної оплати праці педагогічних та інших працівників закладів освіти за роботу з ВІЛ-інфікованими дітьми.

5.41. Вживати заходів для недопущення дискримінації в оплаті праці працівників бюджетної сфери, зокрема, галузі освіти.

5.42. Вживати заходів для відновлення та збереження співвідношень в оплаті праці педагогічних та інших категорій працівників, досягнення її розміру до законодавчого встановленого рівня.

5.43. Вживати заходів для забезпечення до 2023 року поетапної реалізації положень частини другої статті 61 Закону України «Про освіту», передбачивши при цьому щорічне, впродовж двох років, збільшення посадового окладу педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії від трьох до чотирьох прожиткових мінімумів для працездатних осіб із затвердженням відповідної Схеми посадових окладів та недопущення при удосконаленні умов оплати праці працівників бюджетної сфери звуження цих законодавчих норм педагогічним працівникам.

5.44. Вживати заходів для реалізації з 01 січня 2023 року постанови Кабінету Міністрів України від 10.07.2019р. № 822 «Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки» та забезпечити її виконання у повному обсязі.

5.45. Домагатися виконання постанови Кабінету Міністрів України від 15.11.2019 р. №1028 «Про виплату допомоги вчителям закладів загальної середньої освіти».

5.46. Розглядати пропозиції виборних органів організаційних ланок Профспілки працівників освіти і науки України щодо застосування заходів матеріального та дисциплінарного впливу до керівників установ та закладів освіти і науки, з вини яких допущена заборгованість із заробітної плати, інформувати їх щодо результатів розгляду.

Об'єднана організація Профспілки зобов'язується:

5.47. Надавати працівникам закладів освіти необхідну правову та консультативну допомогу з питань оплати праці.

5.48. Поручувати питання про притягнення до відповідальності осіб винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов даної угоди, що стосуються оплати праці згідно статті 147, пункту 1 статті 41 КЗпП України, статті 36 Закону України «Про оплату праці», статті 18 Закону України «Про колективні договори і угоди».

5.49. Представляти на прохання працівника його інтереси щодо оплати праці в комісіях із розгляду індивідуальних трудових спорів, у судах.

5.50. Повідомляти про факти порушень законодавства про оплату праці галузеву Профспілку працівників освіти і науки України, Департамент освіти і науки облдержадміністрації та Державну інспекцію праці.

Вимагати притягнення до відповідальності посадових осіб, винних в порушенні законодавства про оплату праці.

5.51. Проводити роз'яснювальну роботу щодо практики звернення працівників освіти до судів про примусове стягнення заборгованої заробітної плати.

РОЗДІЛ VI

ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

Відділ освіти зобов'язується:

6.1. Сприяти виконанню керівниками закладів та установ освіти вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України від 26.12.2017р. № 1669 «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти» і виконання вимог,

передбачених Законом України «Про охорону праці», відшкодування шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків.

6.2. Дотримуватись виконання Комплексної програми запобігання дорожньо-транспортному, побутовому і дитячому травматизму не виробничого характеру.

6.3. Щорічно вносити на обговорення засідання колегії, нарад керівників закладів та установ освіти за участю голови об'єднаної Профспілки питання створення належних умов і безпеки праці, вжиття заходів для зменшення виробничого травматизму і професійної захворюваності.

6.4. Проводити відповідно до Закону України «Про охорону праці» навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна безпека тощо) керівників закладів та установ освіти.

Сторони Угоди рекомендують керівникам установ та закладів освіти:

6.5. Забезпечити визначення відповідальних осіб з охорони праці в закладах та установах освіти (безпеки життєдіяльності) відповідно до вимог статті 15 Закону України «Про охорону праці» та Типового положення про службу охорони праці.

6.6. Забезпечити заклади освіти нормативно-правовими актами з охорони праці.

6.7. Забезпечити проведення атестації робочих місць з несприятливими умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 442 від 01.08.1992р. та листа Кабінету Міністрів України від 16.06.2002р.

№ 4274/52, за результатами якої на умовах колективних договорів:

- здійснювати доплати працівникам закладів освіти за роботу в шкідливих і важких умовах праці згідно з додатком № 4;
- надавати додаткові відпустки за роботу з шкідливими і важкими умовами праці згідно з додатком № 5;
- надавати додаткові відпустки за особливий характер роботи згідно з додатком № 6.

6.8. Забезпечити фінансування заходів для створення безпечних та нешкідливих умов праці відповідно до вимог нормативних документів з охорони праці.

6.9. Включати в колективні договори закладів та установ освіти зобов'язання щодо:

- забезпечення працівників, що зайняті у шкідливих умовах праці відповідними пільгами і компенсаціями (лікувально-профілактичне харчування, молоко тощо);

- видачі спецодягу, інших засобів індивідуального захисту з дотриманням Норм безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості, затверджених наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду, а також мийних та дезінфікуючих засобів, зокрема, відповідно до постанови Головного державного санітарного лікаря України від 22 серпня 2020 року №50 «Про затвердження протиепідемічних заходів у закладах освіти на період карантину у зв'язку поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» та інших постанов;

- здійснення доплат працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці;

- надання щорічних додаткових відпусток за роботу у шкідливих і важких умовах праці;

- надання щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці.

6.10. Передбачати в кошторисах закладів освіти необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці відповідно до статті 19 Закону України “Про охорону праці”, у тому числі для проведення атестації робочих місць за умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 01 серпня 1992р. № 442.

6.11. Передбачати в штатних розписах закладів та установ освіти з кількістю працівників 50 і більше осіб посаду спеціаліста служби охорони праці відповідно до норм статті 15 Закону України “Про охорону праці” та рішення колегії Міністерства освіти і науки України від 11 лютого 2010 року.

6.12. Забезпечити проведення Всеукраїнського громадського огляду-конкурсу охорони праці в установах, закладах, підприємствах та організаціях Міністерства освіти і науки України відповідно до Положення, затвердженого постановою колегії Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України та президії ЦК Профспілки працівників освіти і науки України. (Протокол №1/6-22 від 23.01.2013р., Протокол № П-18-3 від 10.12.2012р.).

6.13. Забезпечувати безперешкодний доступ представників Профспілки з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілки до навчальних закладів, установ освіти, підприємств, організацій галузі освіти відповідно до вимог статті 41 Закону України «Про охорону праці», статті 259 КЗпП України, статей 21, 38 (пункт 12) Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

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

Сторони угоди спільно домовились:

6.15. Забезпечити контроль:

- за виконанням вимог щодо створення здорових, безпечних і нешкідливих умов праці та навчання для учасників освітнього процесу відповідно до Кодексу цивільного захисту України, законів України «Про охорону праці», «Про дорожній рух»;

- за реалізацією заходів з охорони праці, передбачених колективними договорами, угодами в закладах і установах освіти.

6.16. Сприяти поліпшенню стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, виділенню для цієї мети коштів з бюджетів усіх рівнів не менше як 0,5 відсотка від фонду оплати праці, відповідно до статті 19 Закону України «Про охорону праці», в межах бюджетних призначень.

6.17. Брати активну участь в організації та проведенні Всеукраїнського огляду-конкурсу з охорони праці в установах, закладах, підприємствах та організаціях Міністерства освіти і науки України відповідно до Положення, затвердженого постановою колегії Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України і президії ЦК Профспілки працівників освіти і науки України. (Протокол №1/6-22 від 23.01.2013р., Протокол № П-18-3 від 10.12.2012р.).

6.18. Вживати заходів для організації та забезпечення оздоровлення дітей працівників освіти.

6.19. Забезпечити приведення штатних розписів закладів та установ освіти у відповідність до вимог нормативів Міністерства освіти і науки України, зокрема, введення посад електротехнічних працівників, сторожів (не менше трьох ставок на заклад чи установу).

Об'єднана організація Профспілки зобов'язується:

6.20. Спільно з членськими організаціями галузевої Профспілки 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.

6.21. Організувати навчання профспілкового активу, представників Профспілки з питань охорони праці, громадського контролю за виконанням

керівниками закладів і установ галузі вимог законодавства та нормативних актів з охорони праці.

6.22. 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».

6.23. Забезпечити участь представників об'єднаної організації Профспілки у роботі комісій із розслідування причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою ушкодження здоров'я учасників навчально-виховного процесу.

6.24. Сприяти здійсненню відповідних заходів у ході щорічного проведення Всесвітнього дня охорони праці.

6.25. Забезпечувати первинні організації Профспілки нормативно-правовими документами з питань охорони праці.

РОЗДІЛ VII

СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ

Відділ освіти зобов'язується:

7.1. Домагатися безумовного забезпечення педагогічним та іншим працівникам галузі, а також здобувачам освіти гарантій, передбачених чинним законодавством.

7.2. Сприяти вирішенню питань щодо регулярного безоплатного підвезення у сільській місцевості до місця роботи і додому педагогічних працівників.

7.3. Сприяти вирішенню питань щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників закладів освіти.

7.4. Сприяти формуванню ефективної мережі, збереженню, функціонуванню та розвитку об'єктів соціальної сфери, мережі культурно-освітніх, оздоровчих закладів, спортивних споруд галузі освіти.

7.5. Вживати заходів для вирішення в установленому порядку питання щодо:

- встановлення доплати протягом трьох років за першим місцем роботи педагогічним працівникам закладів дошкільної, загальної середньої позашкільної освіти, розташованих у сільській місцевості;
- поширення постанови Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2006 р. № 1361 «Про надання одноразової адресної грошової допомоги деяким категоріям випускників закладів вищої освіти» та наказу Міністерства освіти та науки України від 19.12.2019р. №1588 «Про затвердження Порядку надання одноразової адресної грошової допомоги деяким категоріям випускників закладів вищої освіти» на випускників педагогічних вищих

закладів освіти, які уклали договір про роботу в дошкільних, позашкільних та інших типах закладів освіти.

Сторони Угоди рекомендують керівникам установ та закладів освіти:

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

7.7. Забезпечити виплату педагогічним та працівникам допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток у розмірі одного посадового окладу, а педагогічним працівникам також і щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у розмірі до одного посадового окладу до професійного свята – Дня працівника освіти, відповідно до статті 57 Закону України «Про освіту».

7.8. Забезпечити надання працівникам закладів освіти матеріальної допомоги, у 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, затвердженого в кошторисах відповідно до нормативно-правових актів.

7.9. Надавати працівникам установ і закладів освіти матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань відповідно до статті 61 Закону України «Про освіту».

7.10. Надавати при виході на пенсію допомогу іншим категоріям працівників – у розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за рахунок власних коштів установи на умовах колективних договорів.

7.11. Вживати заходів, спрямованих на:

- виділення земельних ділянок територіальними громадами під будівництво житла для педагогічних працівників;
- виконання регіональних програм забезпечення житлом педагогічних працівників;
- безумовне дотримання чинного законодавства щодо забезпечення педагогічних працівників сільської місцевості, селищ міського типу, 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.

7.12. Забезпечувати компенсацію працівникам вартості проходження медичних оглядів.

7.13. Сприяти наданню педагогічним працівникам додаткових пільг з оплати за утримання їх дітей у закладах дошкільної освіти за рахунок коштів місцевих бюджетів.

7.14. Передбачати норми щодо соціального захисту ветеранів праці при укладенні колективних договорів.

7.16. Відраховувати профспілковим комітетам не менше як 0,3 відсотки фонду оплати праці на культурно-просвітницьку, спортивно-оздоровчу роботу, роботу з дітьми відповідно до чинного законодавства.

Сторони угоди домовились:

7.17. 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 звуження їх прав та гарантій.

7.18. Визначити можливі джерела фінансування та шляхи забезпечення житлом педагогічних працівників. Ініціювати розробку регіональної програми, спрямованої на забезпечення житлом працівників освіти.

7.19. Здійснювати перепрофілювання, закриття, ліквідацію, а також зміну форм власності об'єктів соціально-культурної сфери за згодою відповідної профспілкової організації.

7.20. Вживати спільних заходів для впровадження недержавного пенсійного забезпечення та обов'язкового професійного страхування працівників освіти.

7.21. Вживати заходів відновлення та недопущення звуження прав педагогічних працівників на пенсію за вислугу років.

7.22. 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 в іншу місцевість у зв'язку із скеруванням на роботу у порядку розподілу після закінчення закладу освіти, аспірантури.

7.23. Сприяти збереженню і функціонуванню об'єктів соціальної сфери, мережі культурно-освітніх, оздоровчих закладів галузі освіти.

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

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

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

7.27. Організувати щорічне проведення галузевих спартакіад, змагань, турнірів, зльотів, фестивалів та конкурсів, інших культурно-просвітницьких і спортивних заходів серед працівників освіти міської територіальної громади.

7.28. Рекомендувати керівникам за рахунок власних коштів установ і закладів освіти встановлювати додаткові, порівняно із чинним законодавством, трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

7.29. Сприяти поліпшенню житлового забезпечення працівників освіти і органів управління освітою та кредитування спорудження (придбання) ними житла.

7.30. Вживати заходів для забезпечення діяльності дитячих закладів оздоровлення і відпочинку всіх форм власності.

Об'єднана організація профспілки зобов'язується:

7.31. Вжити заходів для активізації діяльності профспілкових комітетів з метою забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій, передбачених Угодою.

7.32. 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.

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

РОЗДІЛ VIII

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

З метою подальшого розвитку соціального партнерства галузі сторони Угоди домовились про наступне:

8.1. При підготовці і прийнятті нормативних актів, що регулюють соціально-трудові відносини в галузі освіти, стосуються соціального захисту працівників, здобувачів освіти, враховувати позицію іншої сторони.

8.2. Вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи, відповідним органам державної влади і місцевого самоврядування Центральному Комітету Профспілки працівників освіти і науки України до

проектів законів, діючих законодавчих та нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери.

8.3. Сприяти:

- укладенню Колективних договорів в усіх установах та закладах освіти на які поширюється дія Угоди;
- впровадженню та поширенню практики проведення попередньої експертизи проектів Колективних договорів щодо їх відповідності нормам законодавства, Генеральної, Галузевої та цієї Угод;

8.4. Представники органів управління освітою, керівники закладів освіти на запрошення профспілкових органів братимуть участь в заходах Профспілки, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників та здобувачів освіти.

8.5. Створити зі складу сторін постійно діючу робочу комісію для об'єктивного вивчення, аналізу, розгляду спірних питань, трудових спорів, скарг та надання рекомендацій заявникам і керівникам органів управління освітою, закладам освіти щодо вжиття ними заходів реагування.

8.6. Відділ освіти, керівники закладів та установ освіти:

- забезпечать відповідне погодження з об'єднаною організацією Профспілки, профспілковими комітетами на місцях нормативних актів, які стосуються прав та інтересів працівників у сфері трудових, соціально-економічних відносин;
- надаватимуть відповідним територіальними організаціям Профспілки та профспілковим комітетам інформацію щодо соціально-економічного розвитку освіти міської територіальної громади, стану фінансування закладів підпорядкованих відділу освіти результатів їх діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників, здобувачів освіти;
- сприятимуть профспілковим органам у забезпеченні навчання учасників колективних переговорів на всіх рівнях, проведенні з цією метою семінарів, конференцій, спеціальних навчальних курсів, фінансування відповідних заходів.

8.7. Відділ освіти та об'єднана організація Профспілки координуватимуть діяльність керівників закладів освіти та профспілкових комітетів Профспілки на виконання зобов'язань за даною угодою.

8.8. Забезпечити безперешкодний доступ уповноважених профспілкових представників до закладів освіти, надавати їм відповідні документи, відомості та пояснення від роботодавця щодо фактів порушень трудового законодавства та норм колективних договорів.

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

8.10. Спрямувати керівників установ і закладів освіти на безумовне забезпечення законодавчо закріплених положень щодо прав працівників на об'єднання в Профспілку, повноважень виборних профспілкових органів та гарантій їхньої діяльності.

8.11. Запропонувати виборним профспілковим органам обов'язкове ініціювання переговорів щодо укладання колективних договорів.

8.12. Забезпечити реалізацію відділом освіти міської ради і об'єднаною організацією Профспілки належний соціальний діалог та партнерські відносини, виходячи із норм чинного законодавства.

РОЗДІЛ ІХ

ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УМОВ ДЛЯ РОБОТИ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІВ

Відділ освіти міської ради зобов'язується:

9.1. Забезпечити в закладах освіти права та гарантії діяльності Профспілки працівників освіти і науки України, її організаційних ланок, 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 керівників закладів освіти у статутну діяльність організаційних ланок Профспілки працівників освіти і науки України, передбачену чинним законодавством.

9.3. Вводити до складу колегії відділу освіти представників об'єднаної організації Профспілки.

9.4. Активізувати співпрацю з профспілковими організаціями з усіх питань забезпечення належного статусу педагогічних працівників, підвищення рівня соціально-економічного захисту працівників освіти та осіб, які навчаються;

- вводити до складу атестаційних комісій, робочих та дорадчих органів, конкурсних комісій із заміщення вакантних посад керівників навчальних закладів представників Профспілки, які підтвердили статус репрезентативності;

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

- створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених профспілкових представників до закладів освіти, органів виконавчої влади, до компетенції яких входять функції прийняття рішень з порушених питань у сфері соціально-трудова відносин.

- не допускати звільнення з ініціативи роботодавця виборних представників профспілкових органів без згоди Сторін.

9.5. Підтримувати безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових органів або транзитні рахунки профспілкових органів не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам та стипендії здобувачам освіти.

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

9.7. Сприяти наданню у безоплатне користування профспілковим комітетам закладів освіти, об'єднаній організації Профспілки приміщень для роботи (окремого кабінету), наявних електронних засобів зв'язку (електронна пошта, Internet) для обміну інформацією з членами профспілки, керівними органами Профспілки працівників освіти і науки України та органами законодавчої і виконавчої влади.

9.8. Сприяти виконанню представниками профспілкової сторони повноважень, визначених законодавством, щодо захисту трудових прав працівників та здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю.

Сторони Угоди рекомендують керівникам установ та закладів освіти:

9.9. Забезпечувати вільний вхід до закладів та установ освіти представників Профспілки працівників освіти і науки України їх доступ до робочих місць, місць зібрання членів Профспілки, можливість зустрічі та спілкування з працівниками, іншими здобувачами освіти. Інформувати працівника в день прийому на роботу про наявність первинної профспілкової організації та її роботу.

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

9.11 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.

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

9.14. Надати членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, на умовах, передбачених колективним договором чи угодою, 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.

9.15. Сторони Угоди не рідше двох разів на рік проводять консультативні зустрічі щодо питань реформування освітньої законодавства, соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладів, заборгованості із виплати заробітної плати і стипендії, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників та здобувачів освіти тощо.

9.16. Сприяти наданню у безоплатне користування профспілковим комітетам закладів освіти, об'єднаній організації Профспілки приміщень з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною, зв'язком (в т. ч. електронна пошта, Internet) для взаємного обміну інформацією.

Об'єднана організація профспілки зобов'язується:

9.17. Своєчасно доводити до відома виборних органів Профспілки зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти, науки та здобувачів освіти.

9.18. Спрямовувати роботу виборних органів Профспілки на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, оплати праці, розподілу навчального навантаження, дотримання в закладах освіти і науки трудового законодавства.

9.19. Проводити роз'яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників, а також методів і форм їх захисту через власні видання та засоби масової інформації, безпосередньо в трудових колективах.

9.20. Посилити особисту відповідальність профспілкових кадрів стосовно питань захисту порушених законних прав та інтересів членів Профспілки.

9.21. Сприяти реалізації права профспілкових органів, передбаченого статтею 45 КЗпП України, щодо висунення вимоги власникам або уповноваженим ними органам про розірвання трудового договору (контракту) з керівником установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, колективні договори та угоди.

9.22. Запропонувати виборним профспілковим органам обов'язкове ініціювання переговорів щодо укладення колективних договорів.

9.23. Організувати надання допомоги виборним органам Профспілки у проведенні колдоговірної кампанії з метою забезпечення:

- відповідності законодавству норм колективних договорів, зокрема з питань оплати праці, режиму роботи, охорони праці, надання відпусток;
- відповідальності сторін за невиконання умов колективних договорів;

- вирішення через колективні договори питань, не врегульованих чинним законодавством.

9.24. Узагальнити та поширити практику роботи виборних органів Профспілки щодо притягнення до відповідальності посадових осіб, винних у порушенні законодавства про працю.

9.25. Налагодити співпрацю виборних органів Профспілки з органами Держпраці та Управлінням Державної служби якості освіти у Івано-Франківській області за додержанням законодавства про працю з метою забезпечення контролю за дотриманням чинного трудового законодавства.

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

9.28. Інформувати відділ освіти про факти порушення гарантій та прав діяльності Профспілки в закладах освіти з метою вжиття відповідних заходів.

9.29. Забезпечити попереднє інформування відділу освіти перед скеруванням звернення до правоохоронних органів з приводу порушення гарантій та прав діяльності профспілки.

РОЗДІЛ X

КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОЇ УГОДИ

Сторони угоди спільно домовились:

10.1. Періодично проводити зустрічі двох сторін, на яких аналізувати хід виконання взаємних зобов'язань за Угодою.

10.2. Один раз на рік (грудень) на спільному засіданні колегії відділу освіти та президії об'єднаної організації Профспілки працівників освіти і науки України заслуховувати керівників цих органів про хід виконання Угоди. Інформацію про хід виконання Угоди доводити до відома установ і закладів освіти. За умови невиконання чи несвоєчасного її 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 даної Угоди, притягати до дисциплінарної відповідальності згідно із чинним законодавством.

10.4. Контроль за виконанням Угоди здійснювати спільною комісією, визначеною сторонами. (Додаток №1).

Угода підписана у двох примірниках, які зберігаються у кожної із Сторін і мають однакову юридичну силу.

Начальник відділу освіти міської ради



Галина РОМАНКО

Голова об'єднаної організації
Профспілки

Тарас СТАСІВ

Додаток №1

до Угоди між відділом освіти Рогатинської міської ради та Рогатинською об'єднаною організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2022 – 2024 роки

СПІЛЬНА КОМІСІЯ

Відділу освіти Рогатинської міської ради та Рогатинської об'єднаної організації Профспілки працівників освіти і науки України для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням угоди

з боку відділу освіти :

- Романко Галина Василівна – начальник відділу освіти Рогатинської міської ради;
- Трач Васи́й Іванович – заступник начальника відділу освіти Рогатинської міської ради;
- Кучинська Марія Омелянівна – головний бухгалтер централізованої бухгалтерії відділу освіти Рогатинської міської ради;

з боку об'єднаної організації Профспілки:

- Стасів Тарас Ярославович - голова об'єднаної організації Профспілки;
- Іванишин Тетяна Іванівна - голова первинної профспілкової організації Черченської гімназії імені братів Лепких;
- Цимбаліста Ольга Михайлівна - голова первинної профспілкової організації Княгининського ліцею.

Додаток №2

до Угоди між відділом освіти Рогатинської міської ради та Рогатинською об'єднаною організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2022 – 2024 роки

ПЕРЕЛІК

посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти і науки України, яким може надаватися додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 7 календарних днів відповідно до колективних договорів

№ п\п	Назва посад	Кількість календарних днів
1.	Директор загальноосвітньої школи, позашкільного закладу, початкової школи, навчально-виховного комплексу	3 дні
2.	Заступник директора школи з навчально-виховної роботи	3 дні
3.	Заступник директора школи з господарської частини	7 днів
4.	Директор дошкільного закладу	7 днів
5.	Бібліотекар	7 днів
6.	Касир	7 днів
7.	Секретар-друкарка	7 днів
8.	Бухгалтер	7 днів
9.	Завідувач складом	7 днів
10.	Комірник	7 днів
11.	Інженер	7 днів
12.	Шеф-кухар	7 днів
13.	Медсестра	7 днів

14.	Завідувач господарством	7 днів
15.	Керівник структурного підрозділу	7 днів
16.	Спеціалісти структурного підрозділу	7 днів
17.	Психолог	7 днів
18.	Завідувач комп'ютерним центром	7 днів
19.	Педагог-організатор	7 днів
20.	Помічник вихователя	7 днів
21.	Бухгалтер-ревізор	7 днів
22.	Водії (в т.ч. водії шкільних автобусів)	7 днів
23.	Спеціаліст (бухгалтер)	7 днів

Додаток №3

до Угоди між відділом освіти Рогатинської міської ради та Рогатинською об'єднаною організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2022 – 2024 роки

ПОЛОЖЕННЯ

про надання педагогічним працівникам закладів освіти щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків та за підсумками роботи за рік.

I. Вступ.

Це Положення вводиться на підставі абзацу дев'ятого частини першої статті 57 Закону України «Про освіту», постанов Кабінету Міністрів України від 5 червня 2000 року №898, від 31 січня 2001 року №78, від 19 серпня 2002 року №1222 з метою стимулювання творчої, добросовісної праці та педагогічного новаторства педагогів. Воно розповсюджується на всіх педагогічних працівників і діє протягом чинності зазначених вище законодавчих та нормативно - правових актів. У разі прийняття Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів України, Міністерством освіти і науки України, місцевими органами державної влади рішень про зміну умов чи систему оплати праці і матеріального стимулювання педагогічних працівників до нього можуть вноситися за погодженням з профспілкою відповідні зміни.

Персональну відповідальність за дотриманням Положення несе керівник закладу освіти. Контроль здійснює профспілковий комітет.

II. Умови і показники роботи для надання щорічної грошової винагороди.

1. Обов'язковими умовами для розгляду питання про надання щорічної грошової винагороди є:
 - добросовісне ставлення до своїх функціональних обов'язків;
 - дотримання в роботі вимог чинного трудового законодавства, Правил внутрішнього трудового розпорядку, інших нормативно – правових актів, що регламентують різні сторони їх трудової діяльності;
 - відсутність порушень трудової дисципліни, техніки безпеки і охорони праці.
2. Педагогічні працівники отримують винагороду за такі показники в роботі за рік:

- за високу результативність у навчанні і вихованні молоді; активну роботу з обдарованими дітьми; підготовку призерів районних, обласних і всеукраїнських предметних олімпіад, творчих і наукових конкурсів;
- за використання ефективних форм і методів навчання і виховання, педагогічне новаторство, впровадження передового педагогічного досвіду і новітніх технологій;
- за створення належних матеріально – технічних та санітарно – гігієнічних умов для навчання і виховання учнів;
- за проведення ефективної позакласної роботи з учнями, розвиток їх творчих здібностей і нахилів;
- за організацію спільної роботи щодо покращення навчання і виховання учнів педагогічної і батьківської громади;
- за налагодження тісної співпраці з дитячими громадськими організаціями, спортивними клубами, центрами художньої і технічної творчості;
- за активну громадську позицію.

III. Порядок виплати винагороди.

Щорічна грошова винагорода виплачується в межах загальних коштів, передбачених кошторисом навчального закладу на оплату праці.

Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу з урахуванням таких доплат:

- за звання вчитель – методист, військовий керівник – методист;
- за науковий ступінь;
- за почесні звання України, СРСР, союзних республік «народний», «заслужений»;
- за звання «старший вчитель», «старший викладач», «вихователь – методист», «старший військовий керівник»;
- за роботу у закладах для дітей-сиріт та дітей, які мають вади у фізичному чи розумовому розвитку;
- за спортивні звання «заслужений тренер», «заслужений майстер спорту», «майстер спорту міжнародного класу», «майстер спорту».

Грошова винагорода відповідно до цього Положення видається педагогічним працівникам на підставі наказу керівника закладу освіти із обов'язковим погодженням з профспілковим комітетом.

Конкретні розміри даної виплати встановлюється в залежності від особистого вкладу кожного працівника в підсумки діяльності установи.

Нарахування і виплата винагороди проводиться бухгалтерією на підставі відповідного наказу.

Працівники, які здійснили грубі порушення трудової дисципліни, чинного трудового законодавства, правил техніки безпеки та охорони праці, допустили моральні проступки і мають дисциплінарні стягнення, а також недобросовісно ставляться до виконання своїх функціональних обов'язків, позбавляються винагороди повністю. За інші порушення вони можуть позбавлятися винагороди частково. Позбавлення винагороди повністю або частково проводиться тільки за той період, в якому мало місце упущення в роботі.

Додаток №4

до Угоди між відділом освіти Рогатинської міської ради та Рогатинською об'єднаною організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2022 – 2024 роки

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання педагогічних працівників закладів освіти

I. ВСТУП.

Це положення вводиться в дію на підставі пункту «в» частини 4 постанови Кабінету Міністрів України 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», підпункту 5 пункту 4 наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 року №557 «Про впорядкування умов праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», пунктів 3 та 53 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 року №102 з метою стимулювання творчої, добросовісної праці членів трудового колективу закладу освіти. Воно розповсюджується на всіх її працівників і діє протягом часу, на який укладено колективний договір.

Відповідальність за дотриманням цього положення несе керівник закладу освіти. Контроль здійснює профспілковий комітет.

II. УМОВИ І ПОКАЗНИКИ РОБОТИ ДЛЯ ПРЕМІЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ УСТАНОВИ.

Обов'язковими умовами для розгляду питання про преміювання працівників є:

- дотримання в роботі вимог чинного трудового законодавства, Правил внутрішнього трудового розпорядку, інших нормативних документів, що регламентують різні сторони їх трудової діяльності;
- відсутність порушень трудової дисципліни, техніки безпеки і охорони праці.

1. Працівники преміюються за такі показники в роботі:
Директор, заступники директора закладу :

- за досягнення в організації колективу на добросовісне виконання покладених на нього обов'язків;
- за раціональну і ефективну організацію освітнього процесу;
- за досягнення трудовим колективом високої результативності в роботі;
- за ефективну організацію методичної роботи;
- за налагодження тісної співпраці з батьківською громадськістю;
- за покращення матеріально-технічної бази закладу, створення належних і безпечних умов праці;
- за ефективну роботу по здійсненню керівництва і контролю за освітнім процесом.

Педагогічні працівники:

- за високу результативність у навчанні і вихованні молоді, активну роботу з обдарованими дітьми, підготовку призерів учнівських предметних олімпіад, творчих і наукових конкурсів;
- за використання ефективних форм і методів навчання та виховання, педагогічне новаторство, впровадження передового педагогічного досвіду і новітніх технологій;
- за створення належних матеріально-технічних та санітарно-гігієнічних умов для навчання і виховання учнів;
- за проведення ефективної позакласної роботи з учнями, розвиток їх творчих здібностей і нахилів;
- за організацію спільної роботи щодо покращення навчання і виховання учнів, педагогічної і батьківської громадськості;
- за налагодження тісної співпраці з дитячими громадськими організаціями, спортивними клубами, центрами художньої і технічної творчості;
- за активну громадську роботу.

Інші спеціалісти (бібліотекарі, лаборанти):

- за своєчасне забезпечення учнів та педагогічних працівників необхідною методичною літературою та підручниками;
- за роботу по збереженню книжкового фонду;
- за якісне обслуговування читачів бібліотеки;
- за ефективну роботу з учнями школи, активну участь у загальношкільних заходах.

Інші спеціалісти установи, технічний та обслуговуючий персонал:

- за добросовісне ставлення до своїх функціональних обов'язків;
- за забезпечення належних матеріально-технічних і побутових умов для навчання і виховання учнів;
- за дотримання в приміщеннях і територій закладу належного санітарно-гігієнічного стану, теплового і освітлювального режимів;
- за створення безпечних умов праці і навчання;
- за ефективну роботу та високу результативність в роботі.

III. ПОРЯДОК ПРЕМІЮВАННЯ

Преміювання працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи здійснюється в межах коштів на оплату праці.

Преміювання може здійснюватись поквартально, щопіврічно або один раз на рік залежно від наявності коштів.

Премії відповідно до цього Положення призначається директором закладу з обов'язковим погодженням з профспілковим комітетом. Преміювання директором закладу, його заступників здійснюється за рішенням органу вищого рівня.

Преміювання працівників закладу здійснюється як за виконання всіх передбачених пунктом 2 розділу II показників цього Положення, так і за досягнуті високі результати з окремих важливих питань роботи.

Конкретні розміри премії визначаються директором закладу за погодженням з профспілковим комітетом відповідно до особистого внеску працівників і загальних результатів роботи.

Працівники, які здійснили грубі порушення трудової дисципліни, чинного трудового законодавства, правил техніки безпеки та охорони праці, допустили моральні проступки і мають дисциплінарні стягнення, а також недобросовісно ставляться до виконання своїх функціональних обов'язків, позбавляються винагороди повністю. За інші порушення вони можуть позбавлятися премії частково. Позбавлення премії повністю або частково проводиться тільки за той період, в якому мало місце упущення в роботі.

Нарахування і виплата премії проводиться бухгалтерією на підставі відповідного наказу.

Додаток №5

до Угоди між відділом освіти Рогатинської міської ради та Рогатинською об'єднаною організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2022 – 2024 роки

Перелік професій і посад, яким видається безплатно спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту

№ п/п	Найменування професій та посад	Найменування спецодягу, спецвзуття та запобіжних пристроїв	Термік експлуатації (місяців)
1.	Гардеробник	Халат бавовняний	12
2.	Кочегар технологічних пічок	Костюм бавовняний з вогнетривким захистом	12
		Черевики шкіряні	12
		Рукавиці брезентові	1
		Респіратор	до зносу
		Окуляри захисні	до зносу
3.	Лаборант	Халат бавовняний	18
		Фартух з нагрудником	черговий
		Рукавиці гумові	чергові
		Окуляри захисні	до зносу
4.	Оператор котельні	<i>При роботі котельні на</i>	

		<p><i>рідкому та твердому паливі:</i></p> <p>Костюм бавовняний 12</p> <p>Рукавиці комбіновані 1</p> <p>Окуляри захисні до зносу</p> <p><i>При роботі котельні на газі:</i></p> <p>Комбінезон бавовняний 12</p>	
5.	Столяр	<p>Костюм віскозно-лавсановий 12</p> <p>Фартух бавовняний 6</p> <p>Рукавиці комбіновані 3</p>	
6.	Прибиральник службових приміщень	<p>Халат бавовняний 12</p> <p>Рукавиці комбіновані 2</p> <p><i>При вимиванні підлоги і місць загального користування додатково:</i></p> <p>Чоботи гумові 12</p> <p>Рукавиці гумові 6</p>	

И

Додаток №6

до Угоди між відділом освіти Рогатинської міської ради та Рогатинською об'єднаною організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2022 – 2024 роки

Перелік робочих місць робітників, яким безкоштовно видається мило та миючі засоби на роботах пов'язаних із забрудненням

Найменування професій і посад	Кількість мила на місяць
Прибиральник службових приміщень	100 грам до умивальника
Бібліотекар	- \-
Двірник	- \-
Майстер виробничого навчання	- \-
Вчителі при виконанні лабораторних робіт та роботи на пришкольніх ділянках	- \-

Додаток №7

до Угоди між відділом освіти Рогатинської міської ради та Рогатинською об'єднаною організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2022 – 2024 роки

Перелік посад та видів робіт, робота на яких дає право на доплату до 12% за несприятливі умови праці, відповідно до додатку №9 Іструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

№ п\п	Посада	% доплати
1.	Учитель інформатики	10%
2.	Бібліотекар	10%
3.	Кухар	10%

Доплати за несприятливі умови праці встановлюються за результатами атестації робочих місць або оцінки умов праці особам безпосередньо зайнятим на роботах, передбачених Переліком, і нараховуються за час фактичної зайнятості працівників на таких робочих місцях або в таких умовах праці, яка здійснюється відповідно до діючого законодавства про охорону праці.

При наступній раціоналізації робочих місць і поліпшенні умов праці доплати зменшуються або відміняються повністю.

На роботах з важкими і шкідливими умовами праці доплати встановлюються до 12 відсотків посадового окладу (ставки), а на роботах з особливо важкими і особливо шкідливими умовами праці – до 24 відсотків посадового окладу.

Атестація робочих місць або оцінка умов праці в установах і організаціях здійснюється атестаційною комісією, яка створюється наказом директора за погодженням з профспілковим комітетом із числа найбільш кваліфікованих працівників, представників профспілкового комітету, служби охорони праці установ і організацій.

Атестаційну комісію очолює директор або його заступник. Для роботи членами

атестаційної комісії залучаються спеціалісти інших служб і організацій відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України № 442 від 1.08.1992 року Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці.

На підставі висновків атестаційної комісії керівник установи, організації за погодженням з профспілковим комітетом затверджує перелік конкретних робіт, на яких встановлюється доплата за несприятливі умови праці і розміри доплат за видами робіт.

Конкретні розміри доплат та тривалість їх виплати встановлюється наказом по закладу.

У даній угоді
проіншуровано
прокумеровано
47 сторінок

