



УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ
ВИКОНАВЧОГО КОМІТЕТУ НОВОВОЛИНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

ГРЯДІВСЬКИЙ ЛЦЕЙ

вул. Миру, 19, с. Гряди Володимир-Волинського району Волинської області, 45320
e-mail: Grady_sat@ukr.net, Код ЄДРПОУ 23016564

28.02.2023 № 02-21

на № _____ від _____

Виконавчому комітету
Нововолинської міської ради
Управлінню економічної політики

Про реєстрацію колективного
договору

Дирекція Грядівського ліцею Нововолинської міської ради просить зареєструвати колективний договір, що додається.

Надаємо згоду на оприлюднення тексту колективного договору на офіційному сайті Нововолинської міської ради.

Колективний договір: на 37 аркушах в 1 примірнику.

Директор

Голова первинної профспілкової організації



Володимир ТОМЧУК
Михайло ШАЛАНОВ

Михайло Шаланов 0987877049



Колективний договір
між адміністрацією Грядівського ліцею
Нововолинської міської ради Волинської області
та комітетом первинної організації Профспілки
працівників освіти

Колективний договір

між адміністрацією Грядівського ліцею

Нововолинської міської ради Волинської області

та комітетом первинної профспілкової

організації Профспілки працівників освіти

на 2022 – 2026 роки

**Колективний договір
між адміністрацією Грядівського ліцею
Нововолинської міської ради Волинської області
та комітетом первинної організації Профспілки
працівників освіти
на 2022 – 2026 роки**

I. Загальні положення.

1.1. Дана угода укладена відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», Генеральної угоди, Галузевої Угоди, обласної угоди, законів про освіту та інших правових і нормативних документів з метою здійснення комплексу заходів для забезпечення соціально-економічних і правових гарантій працівників галузі та студентської молоді, забезпечення стабільної роботи установ освіти і науки області (далі – Угода).

1.2. Сторонами угоди є Грядівський ліцей Нововолинської міської ради Волинської області (далі – Грядівський ліцей) та первинна профспілкова організація (далі – Профспілкова організація), як повноважний представник і захисник інтересів працівників Грядівського ліцею (разом – Сторони, окремо – Сторона).

1.3. Положення Угоди діють безпосередньо та поширюються на працівників Грядівського ліцею, які перебувають в сфері дії сторін Угоди, і є обов'язковими для включення до колективних договорів, угод нижчого рівня.

1.4. Угода встановлює для працівників мінімальні соціально-економічні гарантії, які не можуть бути змінені в угодах і колективних договорах у бік погіршення і не обмежує права трудових колективів. На підставі ст. 9-1 Кодексу Законів про Працю України (далі – КЗпП України) вони можуть бути розширені за рахунок економії фонду оплати праці, спонсорських коштів, зароблених колективами, шляхом включення узгоджених положень у колективні договори та угоди.

1.5. Угода укладена з врахуванням положень Генеральної угоди, Галузевої угоди та обласної угоди на 2022-2026 роки.

1.6. Кожна із сторін, що уклали угоду, не можуть протягом встановленого терміну її дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити узгодженні положення та норми.

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

1.8. Сторони визначають, що умови колективних договорів та угод, що погіршують становище працівників та осіб, які навчаються порівняно із законодавством та цією угодою, є недійсними.

1.9. Зміни, що впливають із змін чинного законодавства, Генеральної та Галузевої угод, обласної угоди, застосовуються без внесення змін до Угоди. За необхідності зміни та доповнення або припинення дії Угоди можуть вноситися після переговорів Сторін 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.

II. Виробнича діяльність і трудові відносини.

Адміністрація ліцею зобов'язується:

- 2.1. Сприяти працівникам в реалізації їх права на:
 - 2.1.1. Самоврядування, яке передбачає самостійне вирішення питань навчально-виховної, методичної, економічної і фінансової діяльності;
 - 2.1.2. Визначення змісту компоненту освіти, що надається навчально-виховним закладам понад визначений державою обсяг;
- 2.2. Сприяти розвитку і зміцненню матеріально-технічної бази закладу освіти, дотриманню державних стандартів та державних соціальних гарантій.
- 2.3. Здійснювати звільнення педагогічних працівників у зв'язку зі скороченням обсягу роботи тільки після закінчення навчального року.
- 2.4. Обмежити укладання строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробування.
- 2.5. Вживати заходів для недопущення приватизації, перепрофілювання, передачі за борги або використання не за призначенням об'єктів закладу освіти.
- 2.6. Вживати необхідних заходів для стабільного функціонування закладу освіти, раціонального використання бюджетних та спеціальних коштів, неухильного дотримання нормативних вимог до фінансування господарських витрат, недопущення збитків.
- 2.7. В разі потреби надавати Профспілковій організації оперативну інформацію щодо стану фінансування закладу освіти та стану виплати заробітної плати, інших обов'язкових платежів.
- 2.8. Не рідше одного разу на рік заслуховувати на нараді при директорі стан дотримання трудового законодавства.
- 2.9. Надавати необхідну оргтехніку педагогам, які атестуються на звання «Учитель-методист», для виготовлення ними навчально-методичних розробок.
- 2.10. Дотримуватися норм статей 42, 43, 44, 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV.

Профспілкова організація зобов'язується:

- 2.11. Здійснювати громадський контроль за дотриманням у закладі освіти законодавства про працю та зобов'язань за колективними договорами та угодами.
- 2.12. З метою забезпечення належного рівня правової підготовки Сторін колективних договорів та угод, здійснення контролю за дотриманням законодавства про працю організувати навчання для представників роботодавців і профспілкових органів.

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

2.14. Сприяти удосконаленню виробничих відносин, зміцненню трудової дисципліни в закладі освіти.

2.15. Надавати юридичну та методичну допомогу адміністрації закладу освіти у вирішенні питань виробничого характеру.

2.16. Усіма можливими законними засобами захищати керівника закладу освіти, до яких незаконно застосовуються заходи адміністративно-дисциплінарного впливу внаслідок відстоювання ними інтересів трудящих та трудових колективів.

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

Сторони угоди домовились:

2.19. Сприяти підвищенню якості освіти, результативності діяльності установ, конкурентноздатності працівників на ринку праці.

2.20. Спрямувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи закладу освіти.

2.21. Брати участь у діючих органах соціального партнерства.

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

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

- зміни нормативів щодо наповнюваності класів закладів загальної середньої освіти (далі по тексті – ЗЗСО), передбачених положеннями ст. 12 Закону України «Про повну загальну середню освіту», а також норм щодо кількості учнів у групах при поділі класів для вивчення окремих предметів;

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

- зменшення кількості годин в навчальних планах ЗЗСО;

- 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.

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

2.25. Рекомендувати керівнику закладу освіти при прийнятті працівників на роботу враховувати думку працівників однойменних спеціальностей, якщо вони не матимуть повної ставки заробітної плати.

2.27. Рекомендувати керівнику закладу освіти затверджувати кошториси доходів і видатків, штатний розпис за погодженням з профспілковим комітетом і доводити їх до відома трудовий колектив.

2.28. Упереджувати виникнення колективних трудових спорів, а в разі їх появи – прагнути до розв'язання шляхом взаємних консультацій, переговорів відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

2.29. Вважати неприпустимим застосування заходів впливу до керівника закладу освіти, тиску на педагогів у випадку відстоювання ними законних прав, інтересів галузі та її працівників.

2.30. Сприяти створенню комісій з трудових спорів у колективах, в яких нараховується 15 і більше працівників.

2.31. Сприяти недопущенню випадків примусового відправлення працівників у відпустки без збереження заробітної плати.

III. Зайнятість.

Адміністрація ліцею зобов'язується:

3.1. В межах своїх повноважень здійснювати функції стосовно зайнятості відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», цільової комплексної програми «Вчитель». Домагатися виконання Закону України «Про основні засади молодіжної політики», Указу Президента від 23.01.1996 р. «Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» в частині працевлаштування молодих спеціалістів.

3.2. Здійснювати аналіз стану зайнятості та розглядати це питання разом з первинною профспілковою організацією одночасно з підсумками виконання угоди. Рекомендувати органам місцевого самоврядування не допускати економічно і соціально необґрунтованого реформування системи освіти Нововолинської міської територіальної громади, скорочення робочих місць, порушення трудових гарантій працівників освіти і науки та осіб, які навчаються при реорганізації та зміні організаційно-правових норм закладу освіти.

3.3. Узгоджувати з відповідними профспілковими органами рішення про зміни в організації виробництва і праці, в тому числі реорганізації і перепрофілювання закладу освіти, скорочення чисельності або штату працівників не пізніше, ніж за три місяці до намічених дій з економічним обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості вивільнених працівників.

3.4. Співпрацювати з державними службами зайнятості, брати участь у розробці, реалізації та контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості працівників галузі при їх вивільненні.

3.5. Порушувати питання перед органами місцевого самоврядування про призупинення звільнення або поетапне вивільнення працівників внаслідок скорочення штату чи закриття освітніх закладів у разі неможливості їх подальшого працевлаштування.

3.6. Вживати заходів для запобігання в закладі освіти масових вивільнень працюючих з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 3 відсотка чисельності працівників впродовж календарного року), у тому числі шляхом проведення консультацій з профспілками з метою розроблення відповідних

заходів, спрямованих на пом'якшення їх наслідків і зменшення чисельності вивільнених працівників.

3.6.1. Для цього роботодавець у ході консультацій, але не пізніше ніж за три місяці до дати можливих звільнень, подає виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому комітету) повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) про такі заходи, включаючи відомості про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення.

3.6.2. У разі вивільнення працівників відповідно до пункту 6 частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України роботодавець не пізніше як за 10 календарних днів до запланованого вивільнення працівників надає первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини вивільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення.

3.6.3. У разі якщо вивільнення працівників є масовим відповідно до статті 48 цього Закону, роботодавець за 10 календарних днів до проведення звільнення повідомляє територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, про заплановане вивільнення працівників, а також протягом п'яти календарних днів проводить консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень

3.7. Здійснювати інші заходи щодо сприяння зайнятості населення, передбачені колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях;

3.8. Своєчасно та в повному обсязі у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за погодженням з центральним органом виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у галузі статистики, подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про:

- попит на робочу силу (вакансії);
- заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням закладу освіти, скороченням чисельності або штату працівників не пізніше ніж за два місяці до вивільнення.

3.8.1. Інформація щодо вивільнення працівників відповідно до пункту 6 частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України подається не пізніше як за 10 календарних днів до вивільнення.

Профспілкова організація зобов'язується:

3.9. Використовувати тримісячний термін для ведення переговорів з керівниками, обміну інформацією, проводити іншу роботу, спрямовану на відкриття нових робочих місць, зниження рівня вивільнення працівників.

3.10. Не давати згоду роботодавцю на вивільнення з роботи працівників без проведення попередніх переговорів щодо їх працевлаштування.

3.11. Щорічно подавати пропозиції щодо забезпечення зайнятості працівників закладу освіти.

Сторони угоди рекомендують

керівнику закладу та

комітету профспілки:

3.10. Сприяти поширенню інформації щодо потреб ринку праці в галузі освіти через засоби масової інформації.

3.11. Передбачати у колективних договорах закладів освіти заходи щодо попередження безробіття, створення нових (додаткових) робочих місць. Забезпечити формування розділів «Зайнятість та соціальний захист від безробіття» в колективних договорах.

3.12. 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 випускникам закладів освіти.

3.13. Сприяти організації в колективах закладів та установ освіти навчання працівників з питань чинного законодавства про зайнятість.

3.14. Проводити спільні консультації з органом відповідальним за освіту, Профспілковою організацією з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотків чисельності працівників.

3.16. 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;

- залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладу 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 години тижневого навантаження з окремих предметів у початкових класах, в т. ч. іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики, лише спеціалістам за наявності об'єктивних причин та обов'язкової письмової згоди учителів початкових класів, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до положень п. 74 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

IV. Нормування і оплата праці.

Адміністрація ліцею зобов'язується:

4.1. Вживати заходів для дотримання в закладі освіти законодавства про оплату праці.

4.2. Здійснювати оперативний контроль за ходом виплати заробітної плати не рідше двох разів на місяць у терміни, встановлені колективним договором, та інших платежів відповідно до чинного законодавства.

4.3. Сприяти забезпеченню оплати праці в галузі за роботу в понад урочний час, у святкові та вихідні дні у подвійному розмірі.

4.5. Вживати заходи та рекомендувати розпорядникам коштів вживати заходи для своєчасної виплати працівникам галузі заробітної плати, відпускних, інших коштів.

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

4.7. Інформувати Профспілкову організацію про наявність інформаційних матеріалів Міністерства освіти і науки України з питань умов, оплати праці та надавати можливість їх використовувати у повсякденній роботі.

4.8. Вживати заходів для спрямування бюджетних асигнувань на освіту та інших надходжень згідно з чинним законодавством, не допускати їх вилучення та використання не за призначенням, не зменшувати обсяг бюджетних коштів у разі одержання навчальним закладом надходжень з інших джерел.

4.9. Притягувати до дисциплінарної відповідальності керівника закладу освіти, винних в допущенні несвоечасної виплати заробітної плати та інших соціально захищених платежів.

4.10. У разі не виплати заробітної плати та інших платежів з фонду оплати праці терміном понад 1 місяць вживати дієвих заходів усунення порушень законодавства про оплату праці. Сприяти наданню виборним органам профспілки інформації про наявність коштів на відповідних рахунках на підставі ст.45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» органами виконавчої влади та самоврядування.

4.11. Проводити аналіз:

4.11.1. стану виплати поточної зарплати;

4.11.2. проведення індексації доходів працівників у зв'язку з інфляцією в межах чинного законодавства;

4.11.3. нарахування і виплати компенсації за порушення термінів виплати заробітної плати та інших платежів.

4.12. Сприяти застосуванню у закладах освіти переліку та розмірів доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників, що мають міжгалузевий характер, згідно з Додатком №1, та передбаченими нормами чинного законодавства, зокрема:

Постанова КМУ № 1298 від 30.08.2002 р. (зі змінами)

Постанова КМУ № 1391 від 28.12.2021 р.

Постанова КМУ № 373 від 23.03.2011 р.

Постанова КМУ № 23 від 11.01.2018 р.

Наказом МОН № 557 від 2005 р.

Наказом МОН № 102 від 15.04.1993 (зі змінами).

4.13. Зобов'язувати керівника закладу освіти не приймати на місцях в односторонньому порядку рішень щодо зміни узгоджених та встановлення нових погіршених умов оплати праці.

4.14. Рекомендувати керівнику закладу освіти здійснювати попередню оплату відряджень працівникам, які направляють на курси підвищення кваліфікації, змагання, олімпіади тощо.

4.15. 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.

Профспілкова організація зобов'язується:

4.16. Інформувати органи Державного нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства соціальної політики України про факти порушень зобов'язань колективного договору угод та вимог законодавства щодо термінів виплати заробітної плати, інших платежів з метою недопущення таких порушень.

4.17. Забезпечити реалізацію своїх функцій щодо контролю за виконанням колективних договорів у частині своєчасної і повної виплати заробітної плати та інших коштів соціально захищених статей.

4.18. Постійно координувати зусилля щодо здійснення контролю в межах чинного законодавства за проведенням індексації грошових доходів працівників ліцею та компенсації заробітної плати у разі її затримання більше, ніж на один місяць.

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

4.20. Надавати працівникам освіти безкоштовну правову допомогу з питань законодавства про оплату праці, соціального страхування, охорони праці, відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом тощо, в необхідних випадках представляти інтереси працівників у судових та інших державних органах при вирішенні спірних питань з роботодавцями.

4.21. Здійснювати роз'яснювальну роботу щодо практики звернення працівників освіти до судів про примусове стягнення заборгованої заробітної плати та сум відшкодування шкоди від нещасних випадків і професійних захворювань в організаціях та установах галузі та на підставі актів ревізій органами Державної Фінансової Інспекції.

Сторони угоди рекомендують адміністрації ліцею та комітету профспілки:

4.22. Здійснювати підвищену оплату праці працівникам, зайнятим на важких роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці за переліком, визначеним нормативними документами з оплати праці, та згідно з Додатком №2 до угоди.

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

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

4.25. Не допускати зменшення педагогічного навантаження працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною. На період їх відпустки години педагогічного навантаження тимчасово передавати іншим вчителям, викладачам. Після закінчення відпустки забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, встановлене при тарифікації на початок навчального року.

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

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

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

4.28. 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.

4.29. Здійснювати оплату праці в галузі за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні у подвійному розмірі.

4.30. 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.

4.31. Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати в робочі дні у строки, встановлені колективним договором з дотриманням положень ст. 24 Закону України «Про оплату праці». Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначати в колективних договорах за погодженням з профкомами, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

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

4.33. Здійснювати виплату заробітної плати через установи банків відповідно до чинного законодавства лише на підставі особистих заяв працівників.

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

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

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

4.37. Забезпечити матеріальне стимулювання працівників, нагороджених знаком «Відмінник освіти України», а також переможців конкурсів «Учитель року», «Класний керівник року», «Вихователь року».

4.38. Забезпечувати оплату праці працівників закладу освіти за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі.

4.39. Здійснювати додаткову оплату за роботу у нічний час (з 22 годин вечора до 6 годин ранку) працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час у розмірі до 40 відсотків ставки заробітної плати (посадового окладу)!

4.40. Здійснювати додаткову оплату за роботу у вечірній час (з 18 годин вечора до 22 годин вечора) працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час у розмірі 20 відсотків ставки заробітної плати (посадового окладу).

4.41. 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.

4.42. Здійснювати оплату праці вчителів, які викладають декілька предметів інваріантної складової навчального плану, зокрема й у іншому ЗЗСО, та пройшли курси підвищення кваліфікації з цих предметів, виходячи з присвоєної кваліфікаційної категорії з основного предмета (за фахом).

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

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

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

4.46. Нараховувати і виплачувати компенсацію у разі заборгованості заробітну плату, винагороду за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, матеріальну допомогу на оздоровлення та інші виплати, а також проводити індексацію у разі інфляції згідно з діючим законодавством.

V. Режим праці і відпочинку: соціальні гарантії.

Адміністрація ліцею зобов'язується:

5.1. Забезпечити встановлені діючим законодавством тривалість робочого часу та часу відпочинку для працівників галузі. Запровадження надурочних робіт допускати лише у випадках і порядку, передбачених діючим законодавством.

5.2. Сприяти розробленню та виконанню у закладі освіти правил внутрішнього трудового розпорядку, погодженню з профкомами часу початку і закінчення роботи, режиму роботи змінами, застосуванню підсумкового обліку робочого часу.

5.3. 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.

5.4. При складанні розкладів навчальних занять уникати нерациональних витрат часу педагогічних працівників, які здійснюють викладацьку роботу, забезпечувати безперервну послідовність проведення уроків, навчальних занять, не допускати тривалих перерв між заняттями (так званих «вікон»), особливо працівників, які доїжджають до навчальних закладів.

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

5.6. Обмежити укладення строкових договорів з мотивації необхідності його випробування.

5.7. Забезпечити організацію для вчителів, керівників установ і закладів освіти короткотермінові курси, семінари, конференції з питань законодавства про освіту, трудового законодавства.

5.8. Погоджувати з первинним профспілковим комітетом проведення атестації, тарифікації та інших соціально-економічних, правових питань відповідно до Додатку № 6 до Угоди.

5.9. Визначати черговість надання відпусток згідно із графіками, що враховують інтереси закладів і працівників, які затверджують роботодавцем за погодженням із профспілковим комітетом у відповідності з Додатком № 6 на початку календарного року та доводяться до відома всіх працівників.

5.10. Вживати заходів щодо надання додаткових відпусток працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно зі списком робіт, професій і посад, визначених колективними договорами на підставі орієнтовного переліку робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем, приведеного у Додатку № 3 до цієї Угоди.

5.11. Забезпечити встановлення працівникам галузі конкретної тривалості додаткових відпусток:

5.11.1. За роботу із шкідливими і важкими умовами праці залежно від результатів атестації робочих місць відповідно до колективного чи трудового договорів згідно з Додатком № 4 до даної угоди.

5.11.2. Робота яких, пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в умовах підвищеного ризику для

здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер, залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах відповідно до колективного чи трудового договору згідно з Додатком № 5 до даної угоди.

5.12. Рекомендувати керівнику закладу освіти встановлювати в межах бюджетних асигнувань та за рахунок власних коштів додаткові оплачувані відпустки понад передбачену законодавством тривалість для працівників з числа адміністративно-господарського персоналу, а також за сімейними обставинами, у випадках:

5.12.1. Особистого шлюбу – 3 дні.

5.12.2. Особистого дня народження – 1 день.

5.12.3. При народженні дитини – 2 дні.

5.12.4. При шлюбі дітей – 3 дні.

5.12.5. Смерті рідних – 3 дні.

5.12.6. За виконання громадських обов'язків головам профспілкових комітетом установ і закладів освіти до 6 днів.

5.13. При необхідності рекомендувати керівникам освітніх закладів на умовах колективних договорів надавати працівникам не використані з поважних причин основні і додаткові відпустки в інші канікулярні періоди, відпустки в рахунок наступної літньої відпустки для санаторно-курортного лікування та у випадках гострої обгрунтованої потреби (хвороби рідних, реабілітації після важкої хвороби, інших складних сімейних обставин).

5.14. Сприяти забезпеченню виконання органами місцевого самоврядування ст.14 Закону України «Про освіту» щодо регулярного безкоштовного підвезення до місця роботи учнів та педагогічних працівників.

5.15. Затверджувати керівником закладу освіти посадові обов'язки працівників за погодженням з профспілковим комітетом.

Профспілкова організація зобов'язується:

5.16. Щорічно аналізувати стан забезпечення педагогічних працівників житлом, безплатним опаленням і освітлення у межах встановлених норм, підвезенням до місця роботи (в сільській місцевості). На підставі узагальнених даних вносити відповідні пропозиції до органів виконавчої влади.

5.17. В разі потреби на підставі подань первинних профспілкових організацій надавати матеріальну допомогу працівникам – членам профспілки.

5.18. Підтримувати працівників освіти щодо їх позовів до суду в зв'язку з невивплатою заробітної плати, інших коштів фонду оплати праці, ненаданням комунальних послуг.

Сторони колективного договору домовились:

5.19. Спільними зусиллями сприяти виконанню в межах затвердженого фонду заробітної плати в розмірах та порядку, визначених Кабінетом Міністрів України:

5.19.1. Частини 2 статті 18 і частини 1 статті 22 Закону України «Про позашкільну освіту» стосовно встановлення доплат у співвідношенні до тарифної ставки керівникам гуртків, секцій, за відвідування майстернями та інші види споріднених робіт.

5.20. Сторони угоди домовились, що:

5.20.1. Періоди, впродовж яких в навчальних закладах не здійснюється навчальний процес (освітня діяльність) у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, незалежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників. В зазначений час працівники залучаються до навчальної, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної робіт відповідно до наказу керівника закладу у порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку.

5.20.2. Залучення учителів, 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.

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

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

5.21. Застосовувати договірне регулювання додаткових соціальних гарантій на підставі положень Генеральної, Галузевої, регіональних угод.

5.22. Забезпечити надання педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, та допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток у розмірі до одного посадового окладу відповідно до ст.57 Закону України «Про освіту» педагогічним працівникам.

5.23. Забезпечити:

- оплату простою не з вини працівника в розмірі не менше 2/3 тарифної ставки (посадового окладу);

- оплату праці вчителів, інших педагогічних працівників закладу освіти у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства.

5.24. Надавати при виході на пенсію допомогу у розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за рахунок власних коштів закладу освіти на умовах колективних договорів.

5.25. Вживати заходів для:

- забезпечення виконання регіональних програм забезпечення житлом педагогічних працівників;

- для забезпечення у сільській місцевості регулярного безкоштовного підвезення педагогічних працівників до місця роботи і додому

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

5.27. Відраховувати профспілковим комітетам не менше 0,3% фонду оплати праці на культурно-масову, спортивно-оздоровчу роботу, роботу з дітьми.

5.28. Забезпечувати компенсацію працівникам вартості бланків особистих медичних книжок на умовах колективних договорів.

VI. Охорона праці, безпека життєдіяльності та здоров'я.

Адміністрація ліцею зобов'язується:

6.1. Забезпечити виконання вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України № 1669 від 26 грудня 2017 року та виконання вимог, передбачених Законом України «Про охорону праці».

6.2. Щорічно заслуховувати на нараді при директорі питання створення належних умов, безпеки праці і навчання та вжиття заходів щодо попередження травматизму і професійної захворюваності.

6.3. Проводити один раз на три роки навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна та радіаційна безпека тощо) посадових осіб, спеціалістів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності, працівників галузі відповідно до Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності в закладах, установах, організаціях, підприємствах, що належать до сфери управління органу, відповідального за освіту.

6.4. Забезпечити розробку і виконання комплексу заходів з охорони праці та правил безпеки.

6.5. Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки в закладі освіти.

6.6. Сприяти працівникам у відшкодуванні збитків, заподіяних їм каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків відповідно до ст.9 Закону України «Про охорону праці».

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

6.8. Проводити атестацію робочих місць за умовами праці, виконанні вимог, передбачених Законом України «Про охорону праці», забезпеченні працівників галузі спецодягом, спецвзуттям та засобами індивідуального захисту.

6.9. Забезпечити перевірку відповідними органами технічного стану будівель і споруд закладу освіти з метою запобігання аварій на них за необхідності організувати проведення капітального ремонту або будівництво нових приміщень.

6.10. Здійснювати аналіз умов праці, нещасних випадків, що сталися на виробництві за основними факторами та причинами відповідно до чинного законодавства.

6.11. Щорічно проводити перевірки опору ізоляції електромереж та контурів захисного заземлення в закладі освіти.

6.12. Сприяти в забезпеченні закладу освіти засобами пожежогасіння.

6.13. Вносити на обговорення наради при директорі питань умов і стану безпеки праці, виробничого травматизму та професійної захворюваності і вживати відповідних заходів щодо поліпшення становища, що склалися.

Сторони угоди домовились:

6.15. Забезпечать контроль:

- за виконанням вимог щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників навчально-виховного процесу відповідно до Кодексу цивільного захисту України, Законів України «Про охорону праці», «Про дорожній рух», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», інших нормативно правових актів з охорони праці;

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

6.16. Сприятимуть виконання загальнодержавної, галузевої та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших держаних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, виділенню коштів на проведення профілактичних заходів з охорони праці навчальними закладами галузі з бюджетів усіх рівнів в обсязі не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці відповідно до положень ст.19 Закону України «Про охорону праці».

6.17. Вживатимуть заходів для включення дітей працівників освіти до категорії дітей, які потребують особливої соціальної уваги та підтримки з метою організації та забезпечення їхнього оздоровлення.

Сторони колективного договору домовились:

6.18. Враховувати спільні рекомендації державних органів влади і профспілок щодо змісту розділу «Охорона праці» при розробці і укладенні колективних договорів.

6.19. Забезпечити проведення та фінансування атестацій робочих місць з несприятливими умовами праці відповідно до чинного законодавства та розробити за її результатами заходи щодо покращення умов трудової діяльності, включивши їх як додатки до колективних договорів:

6.19.1. Включати в колективний договір закладу освіти зобов'язання щодо пільг та компенсацій працюючим в шкідливих умовах (мило, дезінфікуючі, знешкоджуючі засоби, молоко, лікувально-профілактичне харчування, спецодяг, спецвзуття, інші засоби індивідуального захисту).

Здійснювати заміну спецодягу та спецвзуття, інших засобів індивідуального захисту у разі їх дострокового зносу не з вини працівника за рахунок закладів.

6.19.2. Забезпечити фінансування профілактичних заходів з охорони праці відповідно до чинного законодавства, в тому числі для проведення атестації робочих місць за умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 року № 442.

6.19.3. Забезпечити спільно з органами державного пожежного нагляду на місцях виконання додаткових заходів для покращення протипожежного захисту закладів освіти.

6.20. Проводити Всеукраїнський громадський огляд-конкурс 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 23.01.2013, Протокол № П-18-3 від 10.12.2012.

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

Профспілкова організація зобов'язується:

6.22. Забезпечити участь працівників профспілки у роботі комісії з розслідування причин нещасних випадків, опрацюванню заходів щодо їх попередження, а також у вирішенні соціальних питань, пов'язаних із профілактикою ушкодження здоров'я працюючих.

6.23. Разом з членськими організаціями здійснювати контроль за дотриманням законодавчих і нормативних актів з питань охорони праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці і належного виробничого побуту, забезпеченням працівників засобами колективного та індивідуального захисту.

6.24. Домагатися своєчасного і повного відшкодування власником шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням ним трудових обов'язків, а також виплат одноразової допомоги згідно з Законом України «Про охорону праці».

6.25. Забезпечити первинний комітет Профспілки нормативними документами з питань охорони праці.

6.26. Організувати навчання профспілкового активу, представників профспілки з питань охорони праці щодо здійснення громадського контролю за забезпеченням прав і соціальних гарантій працівникам галузі, передбачених законодавством з охорони праці.

6.27. Забезпечити оздоровлення працівників освіти та їх дітей в обсязі наявних коштів в оздоровчому таборі «Супутник» та на базі «Освіт'янка» в літній період.

6.28. Забезпечити інформування відповідних органів виконавчої влади про факти порушень законодавства про працю, усунення яких потребує втручання з боку держави.

6.29. Сприяє здійсненню відповідних заходів в ході щорічного проведення Всесвітнього Дня охорони праці.

VII. Соціальне партнерство, пільги, компенсації.

Сторони колективного договору домовились:

7.1. Сприяти у проведенні колективних переговорів, своєчасному укладенні колективного договору або внесенні до них змін і доповнень згідно із Законом України «Про колективні договори і угоди».

7.2. Забезпечити контроль за дотриманням законодавства про працю, норм Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України і Українським союзом промисловців і підприємців та профспілковими об'єднаннями України в частині, що стосується освітянської галузі, Галузевої угоди, обласної угоди та даної угоди і у випадку виявлення порушень притягати до відповідальності винних осіб.

7.3. На умовах, передбачених ст. 19 Закону України «Про колективні договори і угоди», на всіх рівнях діючої системи освіти взаємно і своєчасно надавати інформацію, необхідну для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням даної угоди та колективних договорів.

7.4. Спрямувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства:

- у сфері трудових відносин;
- при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівників освіти, членів їх сімей, а також пенсіонерів, які працювали раніше в галузі освіти;
- молодим спеціалістам у разі переїзду їх у іншу місцевість у зв'язку з направлення на роботу у порядку розподілу після закінчення навчального закладу, аспірантури.

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

7.6. Сприяти стабільній роботі трудового колективу, зниженню в них соціальної напруги шляхом проведення консультацій, переговорів, вироблення узгоджених пропозицій та вжиття конкретних дій.

7.7. Практикувати проведення спільних засідань колегії Управління освіти та профспілкової організації з питань стабілізації роботи галузі, умов та оплати праці, соціального забезпечення працівників.

7.8. Розробити спільні заходи щодо забезпечення реалізації законних прав та інтересів працівників у сфері духовного, культурно-освітнього та фізичного розвитку, підтримки провідних творчих колективів та аматорських спортивних команд, організації відпочинку та дозвілля.

7.9 Сприяти участі педагогічних працівників – членів Профспілки у міжнародних змаганнях, турнірах, конкурсах тощо.

7.12. Сприяти залученню освітянського колективу до участі у місцевих, міжрегіональних, всеукраїнських конкурсах, фестивалях тощо.

7.13. Домагатися фінансового забезпечення реалізації статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в частині відрахування закладу освіти, профспілковим організаціям коштів на проведення в трудових колективах культурно-масової та оздоровчої роботи, раціонального їх використання.

7.14. Сприяти вирішенню питань щодо надання пільгових путівок на лікування освітянам.

7.15. Вживати заходів для спрощення процедур закупівлі закладом освіти засобів захисту від можливого інфікування гострою респіраторною хворобою COVID-19 та її наслідками під час навчального процесу.

Сторони колективного договору рекомендують:

7.17. Надавати працівникам матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань за рахунок власних коштів відповідно до п. 8 ст. 61 Закону України «Про освіту».

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

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

Профспілкова організація зобов'язується:

7.20. Забезпечити регулярне навчання профспілкових працівників з питань соціального партнерства.

7.21. Вживати вичерпних заходів щодо обов'язкового ініціювання профкомом колективних переговорів з роботодавцями, підвищення ефективності колективної роботи, забезпечення виконання колективного договору.

7.22. Інформувати органи Державного нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства соціальної політики України про факти порушення зобов'язань колективних договорів.

7.23. Посилити вимогливість до роботодавців, органів виконавчої влади всіх рівнів щодо виконання зобов'язань, передбачених колективними договорами і угодами.

VIII. Сприяння Профспілковій організації в роботі з питань соціально-економічного захисту працівників Грядівського ліцею, підвищення ефективності її діяльності.

Адміністрація ліцею зобов'язується:

8.1. Забезпечувати в закладі освіти права та гарантії діяльності Профспілки працівників освіти і науки України, її організаційних ланок, передбачені Конституцією України, Законами України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про дошкільну освіту» «Про позашкільну освіту», Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», актами Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованими Україною конвенціями Міжнародної Організації Праці.

8.2. Не допускати втручання керівника закладу освіти у статутну діяльність організаційних ланок Профспілки працівників освіти і науки України, передбачену чинним законодавством.

8.4. Рекомендувати керівнику закладу освіти:

- активізувати співпрацю з профспілковою організацією з усіх питань забезпечення належного статусу педагогічних працівників, підвищення рівня соціально-економічного захисту працівників освіти;

- утримуватись 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.

8.5. Підтримувати безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів профспілки з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових органів або транзитні рахунки профспілкових органів не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам.

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

8.7. Сприяти:

- укладенню колективного договору в закладі освіти, на які поширюється дія Угоди;

- впровадженню та поширенню практики проведення попередньої експертизи проекту колективного договору щодо їх відповідності нормам законодавства, Генеральної, Галузевої угод, обласної Угоди, даної угоди.

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

Сторони угоди домовились:

8.10. Забезпечувати вільний вхід до закладу освіти представників Профспілки працівників освіти і науки, їх доступ до робочих місць, місць зібрання членів профспілки, можливість зустрічі та спілкування з працівниками.

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

8.12. Встановлювати за активну і сумлінну працю по захисту прав і інтересів працівників щорічну винагороду в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) головам профспілкових комітетів, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах.

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

8.14. Забезпечувати проведення профспілкових уроків для учнів 9-11 класів загальноосвітніх навчальних закладів з метою здобуття знань про місце і роль профспілок в сучасному суспільстві та підготовки молоді до трудового життя.

Профспілкова організація зобов'язується:

8.15. Посилити роз'яснювальну роботу щодо діяльності Профспілки працівників освіти і науки України, обласної організації Профспілки працівників освіти і науки, Профспілкової організації, її виборних органів щодо захисту членів профспілки шляхом підвищення ролі профспілкових зборів, активізації роботи постійних комісій профкомів, інформування членів профспілки.

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

8.17. Спрямовувати роботу профкому на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу навчального навантаження, дотримання в закладі освіти трудового законодавства.

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

8.19. Посилити особисту відповідальність профспілкових кадрів стосовно питань захисту порушених законних прав та інтересів членів профспілки.

8.20. Сприяти реалізації прав профспілкових органів, передбаченого ст.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 угоду.

8.21. Активізувати роботу, спрямовану на ініціювання виборними профспілковими органами переговорів щодо укладення колективних договорів.

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

- відповідності законодавству норм колективного договору, зокрема з питань оплати праці, режиму роботи, охорони праці, надання відпусток, житлово-побутового забезпечення, оздоровлення, відпочинку тощо;

- відповідальності сторін за невиконання умов колективних договорів;

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

8.23. Інформувати Управління освіти про факти порушення гарантій та прав діяльності профспілки в закладі освіти з метою вжиття відповідних заходів.

8.24. Забезпечити попереднє інформування Управління освіти перед направленням звернення до правоохоронних органів з приводу порушення гарантій та прав діяльності профспілки.

IX. Заключні положення.

9.1. З метою реалізації положень цієї угоди, здійснення контролю за її виконанням Сторони зобов'язуються:

9.1.1. Сприяти укладенню колективного договору в закладі освіти, що перебувають у сфері дії Сторін, а також приведенню їх положень у відповідності з цією угодою.

9.1.2. Раз на півріччя розглядати стан виконання цієї угоди на засіданні спільної робочої комісії Сторін, яка вела переговори з її укладення, про що складати протокол і визначати додаткові заходи щодо реалізації невиконаних положень, у разі необхідності – питання виносити на спільний розгляд педагогічної ради та первинної Профспілкової організації.

9.1.3. Спірні питання, що виникають під час реалізації цієї угоди, розв'язувати шляхом консультацій і переговорів.

9.1.4. Приймати рішення про початок колективного трудового спору з питань виконання цієї угоди лише після розгляду спірних питань на засіданні спільної робочої комісії та вживати заходів до його вирішення шляхом здійснення примирних процедур відповідно до законодавства.

9.1.5. Зміни і доповнення до цієї угоди вносити за взаємною згодою Сторін після попередніх переговорів.

9.1.6. Контроль за виконанням Угоди здійснюється узгоджувальною комісією Сторін (Додаток № 7).

9.2. Угода набирає чинності з дня її підписання сторонами і діє до підписання нової угоди. Кожна із сторін має право вносити пропозиції щодо змін та доповнень до тексту угоди. Ці пропозиції можуть бути внесені до угоди лише за згодою обох сторін.

9.3. Дія угоди може бути припинена або анульована лише за взаємною домовленістю Сторін.

9.4. За 3 місяці до закінчення строку дії цієї угоди за ініціативою однієї із сторін розпочинаються переговори щодо укладення угоди на наступний термін.

9.5. Невиконання керівником закладу освіти положень угоди, колективного договору є підставою для порушення Профспілковою організацією перед Управлінням освіти питання про розірвання з ними трудових договорів (контрактів) згідно діючого законодавства.

9.6. Ця угода підписана у трьох примірниках, для кожної із Сторін, і має однакову юридичну силу.

_____ 2022 р.

Директор Грядівського ліцею



Володимир ТОМЧУК

Голова первинної профспілкової організації Грядівського ліцею

Михайло ШАЛАНОВ

ПЕРЕЛІК

доплат, надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників підприємств, установ і організацій, що мають міжгалузевий характер

| Надбавки та доплати | Розміри надбавок та доплат |
|---|--|
| Доплати | |
| За суміщення професій (посад) | до 50 відсотків тарифної ставки, окладу суміщених посад працівників |
| За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт | до 50 відсотків тарифної ставки окладу, які могли б виплачуватися за умови додержання нормативної кількості працівників |
| За виконання обов'язків тимчасового відсутнього працівника | до 50 відсотків тарифної ставки, окладу відсутнього працівника |
| За роботу у нічний час | до 40 відсотків годинної тарифної ставки, посадового окладу за кожну годину роботи в цей час |
| Надбавки | |
| За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів | Водіям 2 класу – 10 відсотків Водіям 1 класу – 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час |
| За високі досягнення у праці | до 50 відсотків посадового окладу |
| За виконання особливо важливої роботи на певний термін | до 50 відсотків посадового окладу |
| За високу професійну майстерність | 12 відсотків тарифної ставки працівника |

Додаток №2

до Угоди між адміністрацією Грядівського ліцею
Нововолинської міської ради Волинської області та
комітетом первинної профспілкової організації
Грядівського ліцею на 2022 – 2026 роки

ПЕРЕЛІК РОБІТ

**з несприятливими умовами праці, на яких встановлюються доплати
працівникам з важкими умовами праці до 12 відсотків**

1. Робота, пов'язана з опаленням, шуруванням та очищенням груб від золи і шлаку (опалювач).
2. Прання, сушіння і прасування білизни, спецодягу з застосуванням миючих засобів (машиніст).
3. Робота біля гарячих плит, котлів, електро-жарових шаф, кондитерського та іншого технічного обладнання для приготування їжі, смаження і випікання (кухар, кондитер).
4. Вантажно-розвантажувальні роботи, виконувані вручну (комірник, вантажник).
5. Роботи пов'язані з миттям посуду, тари, технічного обладнання вручну із застосуванням і використанням хімічних речовин (підсобний працівник).
6. Робота по догляду за дітьми при відсутності водопроводу, каналізації, по організації і режиму харчування при відсутності засобів малої механізації (помічники вихователів, санітарки – няні сільських дитячих дошкільних закладів).
7. Всі види робіт, виконувані у навчально – виховних установах при переведенні їх на особливий санітарно – епідеміологічний режим роботи.
8. Робота з хлоруванням води, з виготовленням дезінфікуючих розчинів, а також з їх використанням (прибиральниці службових приміщень).
9. Робота з використанням хімічних реактивів, а також з їх збереженням (учителі хімії, лаборанти).
10. Обслуговування котельнь, які працюють на вугіллі чи мазуті, каналізаційних колодязів, мереж (кочегар, слюсар-сантехнік).
11. Робота з комп'ютерами і дисплеями ЕОМ (оператори).
12. Забезпечення і проведення занять у критих плавальних басейнах (інструктори, хлоратори).
13. Робота на висоті 1,5 м. і вище від поверхні землі, підлоги (ремонтні роботи).
14. Прибиральниці туалетів (10 відсотків ставки заробітної плати).
15. Заточування інструментів абразивними кругами сухим способом. Робота на деревообробних верстатах (вчителі трудового навчання, керівники гуртків тощо).

ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК

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

Керівники установ і організацій, їх заступники та помічники.

Керівники структурних підрозділів установ і організацій (головних управлінь, управлінь, служб, відділів, центрів, секторів, інспекцій, груп, частин, станцій, цехів виробництва, дільниць, майстерень, баз, бюро, лабораторій, кабінетів, господарств тощо) та їх заступники, керівники штабів цивільної оборони.

Директори обсерваторій, ботанічних садів, студентських містечок, спортивних споруд та їх заступники.

Завідувачі ветеринарними клініками, випробувальними полями, розсадниками, розплідниками, віваріями.

Головні спеціалісти (інженери, конструктори, енергетики, механіки, технологи, економісти, арбітри та інші) та їх заступники.

Провідні спеціалісти (інженери, конструктори, технологи, проектувальники, електронщики, програмісти, архітектори, математики, художники-конструктори (дизайнери), економісти, юрисконсульти, практичні психологи, соціологи, бухгалтери, бухгалтери-ревізори, консультанти, психологи та інші).

Спеціалісти: (інженери, конструктори, технологи, проектувальники, механіки, енергетики, електронники, програмісти та інші), архітектори, математики, художники-конструктори (дизайнери), економісти, економісти-статистики, юрисконсульти, практичні психологи, соціальні педагоги, соціологи, бухгалтери, бухгалтери-ревізори, статисти-дослідники) консультанти, психологи тощо; старші лаборанти; лаборанти, виробники робіт, начальники дільниць, майстри, контрольні майстри дільниць електронно-обчислювальних машин, оператори електронно-обчислювальних машин, оператори комп'ютерного набору, інструктори, адміністратори, бібліотекарі, бібліографи, екскурсоводи, ветлікарі, ветфельдшери, вихователі гуртожитків, помічники вихователів, кухарі та інші.

Перекладачі-дактилологи, перекладачі, перекладачі-секретарі сліпих викладачів (вчителів), художники-оформлювачі, читці, лектори.

Техніки всіх спеціальностей.

Завідувачі: канцелярії, центрального складу (складу), гуртожитку, друкарського бюро, камери схову, бюро перепусток, копіювально-розмножувального бюро, фонотеки, фотолaboratorії, експедиції, господарства, архіву, приймального пункту в навчально-виробничих майстернях, які надають послуги населенню.

Старші: товарознавці, касири, касири-інкасатори, інспектори, табельники, диспетчери, архіваріуси, діловоди, машиністки.

Шеф-кухарі.

Секретарі, секретарі-стенографістки, стенографістки, секретарі-друкарки, секретарі учбових (учбово-методичних) відділів (частин), інспектори, інспектори учбових (учбово-методичних) відділів, товарознавці, експедитори, касири, інкасатори, агенти з постачання, агенти-експедитори, експедитори, діловоди, архіваріуси, табельники, *копіювальники, креслярі, обліковці, рахівники, калькулятори, старші комірники, комірники (за відсутністю завідувачів складами), друкарки, диспетчери, диспетчери факультетів, оператори диспетчерської служби, коменданти, чергові гуртожитків, паспортисти, нормувальники, евакуатори.

Головні редактори, редактори, літературні співробітники, кореспонденти, старші коректори, коректори.

Головні режисери, режисери, помічники режисерів, кінооператори, їх помічники, диригенти, хормейстери, балетмейстери, акомпаніатори, завідувачі костюмерними.

Капітани учбових кораблів, їх старші помічники, помічники механіків, боцмани, керівники водних станцій.

Агрономи, садівники, квітникарі, бджолярі, ентомологи, дендрологи, зоологи, лісники.

Лікарі, середній та молодший медичний персонал установ і закладів освіти.

ПЕРЕЛІК

питань соціально-економічного і трудового характеру, що погоджуються керівниками органів і установ освіти з радами і комітетами профспілки

| № п/п | Питання і документи | Підстава |
|----------|---|--|
| 1. | Правила внутрішнього трудового розпорядку | Ст. 142 КЗпП України |
| 2. | Попередній та остаточний розподіл навчального навантаження | п.63 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти |
| 3. | Графіки робочого дня і змінності техперсоналу | п. 21 Типових правил ВТР |
| 4. | Залучення працівників у вийняткових випадках до роботи у святкові, вихідні дні та до надурочних робіт | Ст. 71 КЗпП України |
| 5. | Графіки відпусток | Ст. 79 КЗпП України |
| 6. | Прийом на роботу неповнолітніх | Ст. 188 КЗпП України |
| 7. | 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.41КЗпП України, тобто при: ст.40-скороченні штатів, реорганізації; п.2 ст. 40 – невідповідальності посаді внаслідок недостатньої кваліфікації, або стану здоров'я; п.3 ст. 40 – систематичного невиконання без поважних 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 – появі на роботу в нетверезому стані; п.2 ст. 41 – винних діях при обслуговуванні матеріальних цінностей, якщо вони дають підстави для втрати довір'я; п.3 ст. 41 – аморальному вчинку, несумісному з виховними функціями | Ст. 43 КЗпП України |
| 8. | Накладання дисциплінарних стягнень на членів профкому (на голову профкому погодження районного (міського) профспілкового органу) | Ст. 252 КЗпП України |

| | | |
|-----|--|---|
| 9. | Заходи з охорони праці та техніки безпеки | Ст.. 161 КЗпП України |
| 10. | Правила з техніки безпеки у навчальних кабінетах, майстернях, спортзалах, котельнях тощо | Типові правила з техніки безпеки |
| 11. | Тарифікаційні списки | П. 4 та додатки 1.2.3 інструкції ПОЗППО |
| 12. | Перелік працівників із числа адміністративно-господарського, навчально-допоміжного персоналу, які мають право підвищення посадових окладів | П. 31 Інструкції ПОЗППО (на 15-25 %) |
| 13. | Доплатити за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування чи збільшення обсягів виконуваних робіт | П. 52 Інструкції ПОЗППО |
| 14. | Положення про преміювання, розміри матеріальної допомоги та премій працівникам та керівникам установ | П. 53 інструкції ПОЗППО |
| 15. | Перелік робіт, на які встановлюються доплата за важкі і несприятливі умови праці, атестація робочих місць, розміри доплат за видами робіт | П. 33 інструкції ПОЗППО |
| 16. | Надання відпусток педагогам у робочий час (в окремих випадках) | Згідно Закону України «Про відпустки» із змінами |
| 17. | Інші питання, передбачені законодавством | У тому числі пункти 40, 41,44, 50, 58, 63 інструкції ПОЗППО |

**Показники і умови преміювання
колективів і окремих педагогічних працівників**

1.1. Колективи закладів та установ освіти преміюються за:

- творче виконання закладами та установами освіти плану і програми;
- систематичну роботу колективу закладу, установи освіти по зміцненню матеріально-технічної бази і оснащення навчальними посібниками, забезпеченню підручниками, створення умов для оцінки робочого місця і категорії всіх працівників освіти ;
- вивчення і поширення кращого педагогічного досвіду;
- ініціативність і результативність організації продуктивної праці;
- здійснення системи ефективних заходів по зміцненню здоров'я, покращення фізичного розвитку і зниження захворюваності учнів (дітей), проведення оздоровлення дітей в канікулярний період ;
- дотримання колективом техніки безпеки, санітарних і гігієнічних норм охорони життя дітей в закладах та установах освіти
- по підсумках готовності закладів та установ освіти до нового навчального року, до зими;
- до державних та професійних свят;

1.2. Педпрацівники закладів та установ освіти можуть бути премійовані за:

- досягнуті успіхи у навчанні і вихованні;
- постійне удосконалення педагогічної майстерності вивчення і впровадження передового педагогічного досвіду;
- велику роботу з оснащення кабінетів, майстерень, групових кімнат обладнання технічними засобами навчання, наочними посібниками, високу результативність в організації освітнього процесу;
- систематичну результативну роботу з обдарованими учнями з підготовки їх до предметних олімпіад, конкурсів, турнірів, змагань;
- преміюються переможці і учасники фінальних конкурсів «Вчитель року», «Вихователь року»;
- до державних та професійних свят;
- пропаганду здорового способу життя;
- багаторічну сумлінну працю;
- у зв'язку з 50-55-60-65-70-75 річчям від дня народження.

Додаток №6

до Угоди між адміністрацією Грядівського ліцею
Нововолинської міської ради Волинської області та
комітетом первинної профспілкової організації
Грядівського ліцею на 2022 – 2026 роки

Показники і умови преміювання керівників закладів та установ освіти

Керівники закладів, установ освіти преміюються за:

- якісну підготовку закладів, установ освіти до нового навчального року;
- вивчення і поширення передового педагогічного досвіду;
- роботу по підготовці і проведенні на високому рівні творчих звітів своїх колективів;
- підготовку і проведення семінарів керівників закладів, установ освіти;
- зміцнення матеріально-технічної бази закладів, установ освіти;
- багаторічну сумлінну працю, досягнуті успіхи у справі навчання і виховання підростаючого покоління і у зв'язку з 50-55-60-65-70-75 річчям від дня народження;
- досягнуті успіхи в реалізації Законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про дошкільну освіту», «Про позашкільну освіту»;
- до державних та професійних свят.

Додаток №7

до Угоди між адміністрацією Грядівського ліцею
Нововолинської міської ради Волинської області та
комітетом первинної профспілкової організації
Грядівського ліцею на 2022 – 2026 роки

Показники і умови преміювання адміністративно-господарського персоналу закладів та установ освіти

Адміністративно-господарський персонал закладів та установ освіти преміюються за:

- сумлінне виконання своїх службових обов'язків із забезпечення високого рівня роботи закладів, установ освіти, санітарно-гігієнічного режиму, матеріально-технічного забезпечення навчання і виховання;
- утримання в належному експлуатаційному стані приміщень, обладнання, інвентаря і території;
- дотримання правил і норм з охорони праці та техніки безпеки;
- у зв'язку з 50-55-60-65-70-75 річчям від дня народження;
- до державних та професійних свят.

Додаток № 8

до Угоди між адміністрацією Грядівського ліцею
Нововолинської міської ради Волинської області та
комітетом первинної профспілкової
організації Грядівського ліцею на 2022 – 2026 роки

ПОЛОЖЕННЯ

про порядок надання щорічної грошової винагороди керівникам закладів освіти за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків

1. Щорічна грошова винагорода керівникам закладів освіти за сумлінну працю. Зразкове виконання службових обов'язків надається відповідно ст. 57 Закону України «Про освіту» та Порядком, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України № 898 від 05.06.2000 р.
2. Кошти на щорічну грошову винагороду виділяються в межах загальних коштів, передбачених кошторисом закладу освіти.
3. Керівникам закладів освіти грошова винагорода надається за :
 - дотримання трудового законодавства;
 - якість і результативність праці, підвищення творчої активності, впровадження нових форм і технологій у навчанні та вихованні учнів;
 - застосування нестандартних, новаторських форм і методів роботи;
 - оновлення і збереження матеріальної бази;
 - розробку нових програм, посібників, методичних публікацій, експериментальну наукову роботу;
 - підготовку і проведення районних, міських семінарів;
 - результативність роботи з батьківською громадськістю, малозабезпеченими сім'ями, дітьми схильними до правопорушень;
 - підготовку до нового навчального року, робота в зимових умовах, економне використання енергоносіїв;
 - виконання вимог з охорони праці та техніки безпеки, санітарно-гігієнічного режиму;
 - організацію харчування учнів, їх оздоровлення;
4. Розмір щорічної грошової винагороди розглядає міська комісія, склад якої затверджується наказом по управлінню освіти (склад комісії додається). Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням підвищень.
5. Щорічна грошова винагорода не надається:
 - при оголошенні дисциплінарного стягнення;
 - при грубому порушенні Положень інструкцій та інших законодавчих актів.
6. Щорічна грошова винагорода керівникам закладів освіти надається на підставі наказу начальника управління освіти за погодженням із міською радою Профспілки працівників освіти і науки.

ПОЛОЖЕННЯ
про порядок надання щорічної грошової винагороди
педагогічним працівникам закладів освіти за сумлінну працю,
зразкове виконання службових обов'язків

1. Щорічну грошову винагороду педагогічним працівникам закладів освіти, крім сумісників, надавати за:
 - сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, правил внутрішнього розпорядку;
 - прояв творчої ініціативи, впровадження передового педагогічного досвіду, інноваційних технологій;
 - участь у конкурсах фахової майстерності, підготовку підручників, посібників, програм, методичних рекомендацій;
 - досягнення успіхів у навчанні та вихованні учнів, результативну підготовку дітей до різного рівня олімпіад, турнірів, змагань, конкурсів-оглядів тощо; збереження та використання навчально-матеріальної бази та технічних засобів навчання, оформлення кабінетів та майстерень, виготовлення наочності;
 - проведення відкритих уроків, занять, позакласних заходів, роботу з батьками та важкими підлітками;
 - додержання вимог з охорони праці та техніки безпеки, санітарно-гігієнічного режиму;
 - до державних та професійних свят.
2. Кошти на щорічну грошову винагороду виділяються в межах загальних коштів, передбачених кошторисом закладу освіти.
3. Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням підвищень.
4. Щорічну грошову винагороду не надавати:
 - при оголошенні дисциплінарного стягнення;
 - при грубому порушенні Положень, інструкцій та інших законодавчих актів.
5. Щорічну грошову винагороду педагогічним працівникам закладів освіти надавати на підставі наказу керівника закладу за погодженням із профспілковим комітетом закладу.

Додаток № 10

до Угоди між адміністрацією Грядівського ліцею
Нововолинської міської ради Волинської області та
комітетом первинної профспілкової організації
Грядівського ліцею на 2022 – 2026 роки

КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ

щодо поліпшення безпеки життя і діяльності учасників освітнього процесу
в межах коштів передбачених кошторисами доходів і видатків
закладів та установ освіти

| № з/п | Найменування заходів | Терміни, відповідальні особи |
|----------------------|---|--|
| БЕЗПЕКА ЖИТТЯ | | |
| 1. | Здійснювати реконструкцію виробничих будівель та споруд, які за своїм станом не відповідають вимогам охорони праці і у випадку аварії можуть становити загрозу для життя і здоров'я учасників освітнього процесу. | Вересень, щорічно. Начальник групи з централізованого господарського обслуговування та ремонтно-будівельних робіт на об'єктах установ освіти при управлінні освіти виконавчого комітету Нововолинської міської ради Волинської області. Керівники закладів освіти. |
| 2. | До початку навчального року проводити перевірку захисного заземлення, опору ізоляції, електропроводки. | Інженер-енергетик групи з централізованого господарського обслуговування та ремонтно-будівельних робіт на об'єктах установ освіти при управлінні освіти виконавчого комітету Нововолинської міської ради Волинської області. Керівники закладів освіти. |
| 3. | Систематично проводити контрольні випробування спортивного обладнання на міцність та надійність. Результати випробувань обов'язково фіксувати в актах. Перевіряти дотримання вимог охорони праці на спортивних майданчиках закладів освіти міста. | Вересень-Жовтень; Квітень-Травень. Інженер з охорони праці. Керівники закладів освіти. |
| 4. | Категорично заборонити експлуатацію верстатного обладнання, яке технічно несправне, експлуатується з порушенням техніки безпеки. | Постійно. Завідуючі майстернями. Інженер з охорони праці. |
| 5. | Забезпечити проведення попередніх (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб до 21 року. | Згідно з графіком. Інженер з охорони праці. |
| 6. | Систематично вести облік та один раз на рік здавати на утилізацію люмінесцентні лампи. | Постійно. Заступники директорів закладів господарської роботи. |
| 7. | Передбачити в колективному договорі, що укладається між адміністрацією і профспілковим комітетом, вирішення найважливіших питань запобігання аварійності, виробничого травматизму. | Постійно. Дирекція, профспілковий комітет |
| 8. | Проводити оперативний адміністративно - громадський контроль стану охорони праці. | Систематично. Керівники закладів, профспілковий комітет. |

| | | |
|-----|---|---|
| 9. | Провести міський огляд-конкурс на кращу організацію і результативність роботи з охорони праці в установах освіти. | Березень. Комісія управління освіти виконавчого комітету Нововолинської міської ради Волинської області. |
| 10. | Забезпечити прийом закладів освіти до нового навчального року за актом встановленого зразка. | Серпень поточного року. Начальник управління освіти виконавчого комітету Нововолинської міської ради Волинської області. |
| 11. | З метою створення робочих місць, які б відповідали вимогам охорони праці та правилам техніки безпеки, в угоді з охорони праці між адміністрацією та профспілковим комітетом обов'язково передбачити виділення коштів на ремонт верстатів, швейних машинок у майстернях. | По мірі виникнення необхідності. Дирекція закладу освіти. |

ПОЖЕЖНА БЕЗПЕКА

| | | |
|----|--|---|
| 1. | Проводити міські змагання з пожежно - прикладних видів спорту, а також конкурси серед школярів на знання ними правил пожежної безпеки і вміння діяти у разі виникнення пожежі. | Щорічно. Методист Нововолинського центру професійного розвитку педагогічних працівників Нововолинської міської ради Волинської області. |
| 2. | Забезпечити установи і заклади освіти первинними засобами пожежогашіння. | По мірі виникнення необхідності. Начальник управління освіти виконавчого комітету Нововолинської міської ради Волинської області. |
| 3. | Проводити загальношкільні лінійки та виховні години на протипожежну тематику. | Два рази на рік. Заступники директорів закладів освіти з навчально-виховної роботи. |
| 4. | Забезпечити контроль за дотриманням правил пожежної безпеки в закладах освіти. | Постійно. Керівники закладів освіти. |
| 5. | До початку навчального року проводити інструктаж з правил пожежної безпеки працівникам закладів та установ освіти. | Один раз на рік. Особа, відповідальна за охорону праці. |
| 6. | Спільно з представниками пожежної частини організувати комплексну перевірку протипожежного стану приміщень установ освіти. | Начальник управління освіти виконавчого комітету Нововолинської міської ради Волинської області. Начальник 5-ї ДЕРЖАВНОЇ ПОЖЕЖНО-РЯТУВАЛЬНОЇ ЧАСТИНИ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ У ВОЛИНСЬКІЙ ОБЛАСТІ. |

ТРАВМАТИЗМ

| | | |
|----|--|---|
| 1. | Забезпечити своєчасне розслідування нещасних випадків з працівниками і складання актів по формі Н-1, а також нещасних випадків з учнями із складанням актів форми Н-2. | При настанні випадку. Інженер з охорони праці. Керівники закладів освіти. |
| 2. | Проводити аналіз стану і причин виробничого і побутового травматизму учнів під час освітнього процесу. За | Грудень, Червень. Керівники закладів освіти. |

| | | |
|----|--|---|
| | наслідками аналізу розробити організаційно-технічні заходи з усунення причин травматизму. | |
| 3. | Забезпечити своєчасне розслідування нещасних випадків з працівниками і складання актів по формі М-1, а також нещасних випадків з учнями із складанням актів форми Н-2. | Постійно. Інженер з охорони праці. Керівники закладів освіти. |
| 4. | Систематично проводити роботу щодо вивчення правил дорожнього руху, безпечного поводження з газом, електрикою, вибухо-небезпечними предметами, отруйними і токсичними речовинами, на воді, серед учнів і вихованців закладів освіти. | Постійно. Заступники директорів закладів освіти з навчально-виховної роботи. |
| 5. | Проводити навчання учнів шкіл правилам безпечного користування газом у побуті. | Щорічно згідно з графіком ВАТ «Волинь газ». Інженер з охорони праці. |

НАВЧАННЯ ТА ПЕРЕВІРКА ЗНАНЬ ІЗ БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ

| | | |
|----|--|--|
| 1. | Забезпечити обов'язковий вступний інструктаж з питань безпеки життєдіяльності вихованців, учнів перед початком кожного навчального року, а також перед кожними канікулами з реєстрацією в журналах обліку занять. | Щорічно. Заступники директорів закладів освіти з навчально-виховної роботи. |
| 2. | Проводити обов'язковий позаплановий інструктаж з Охорони праці з обслуговуючим персоналом перед початком ремонтних робіт. | Протягом року. Заступники директорів закладів освіти з господарчої роботи. |
| 3. | Питання організації вивчення шкільного курсу «Основи безпеки життєдіяльності школярів» включити в тематику семінарських занять класних керівників, класоводів, вихователів закладів дошкільної та позашкільної освіти. | Серпень. Управління освіти виконавчого комітету Нововолинської міської ради Волинської області. |
| 4. | Два рази на рік вивчати стан Охорони праці в установі та узагальнювати наказом. | Грудень, квітень. Керівники закладів освіти. |
| 5. | Проводити навчання та перевірку знань з охорони праці на підтвердження першої групи допуску з електробезпеки для електротехнічного персоналу. | Щорічно. Завідувачі кабінетів фізики закладів освіти. |

Додаток № 11

до Угоди між адміністрацією Грядівського ліцею
Нововолинської міської ради Волинської області та
комітетом первинної профспілкової організації
Грядівського ліцею на 2022 – 2026 роки

ВИТЯГ ІЗ ПРОТОКОЛУ № 1

спільного засідання адміністрації Грядівського ліцею
Нововолинської міської ради Волинської області та
комітету первинної профспілкової організації Грядівського ліцею Профспілки
працівників освіти і науки

с. Гряди

від 22.02.2023 р.

ПОРЯДОК ДЕННИЙ:

1. Про затвердження Угоди між адміністрацією Грядівського ліцею та комітетом первинної профспілкової організації Грядівського ліцею на 2022 – 2026 роки.

ВИРІШИЛИ по п. 1.:

1.1. Затвердити Угоду між адміністрацією Грядівського ліцею та комітетом первинної профспілкової організації Грядівського ліцею на 2022 – 2026 роки

1.2. Зареєструвати Угоду між адміністрацією Грядівського ліцею та комітетом первинної профспілкової організації Грядівського ліцею на 2022 – 2026 роки, в відділі з питань праці виконавчого комітету Нововолинської міської ради.

ПІДПИСИ СТОРІН:

Директор Грядівського ліцею Голова первинної профспілкової
Нововолинської міської ради організації Грядівського ліцею
Волинської області

Володимир ТОМЧУК

Михайло ШАЛАНОВ
М.П.



УКРАЇНА
Продумовано та прошнуровано
Городишківський ліцей
старшокласник
міської ради
Директор
23016564

Володимир ТОМЧУК