

Колективний договір укладено між адміністрацією та профспілковим комітетом школи І-ІІІ ступенів № 58 Шевченківського району м. Києва метою регулювання вигідних умов праці та соціально-економічних відносин, захисту інтересів працівників і роботодавця із питань, що є предметом цього договору. Положення й норми договору розроблено на основі Закону України "Про колективні договори й угоди", "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", відповідно до Конституції України, Закону України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», законодавства України про освіту, інших законодавчо-правових актів України, положень Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ІІК Профспілки працівників освіти і науки України.

Колективний договір між адміністрацією і профспілковим комітетом

1.1. Колективний договір укладено між адміністрацією школи І-ІІІ ступенів № 58 Шевченківського району м. Києва з одной сторони керівника закладу освіти Пилипа Віталія Володимировича (далі – адміністрація) та профспілкового комітету школи І-ІІІ ступенів № 58 Шевченківського району м. Києва з одной сторони (далі – профспілковий комітет).

Школи І-ІІІ ступенів № 58 Шевченківського району м. Києва на 2021 – 2025 роки

1.2. Профспілкова сторона має повноваження, визначені чинним законодавством та статутом профспілки, на ведення колективних переговорів, укладення колективного договору й виконання зобов'язань профспілкової організації, акційних дій договором.

1.3. Положення колективного договору поширюються на всіх працівників закладу освіти.

Окремі положення цього Колективного договору не можуть бути скасовані чи змінені одностороннім рішенням адміністрації закладу освіти, а також профспілкової організації.

1.4. Положення договору є обов'язковими для сторін, що його уклали. Жодна з сторін не може в односторонньому порядку припинити виконання прийнятих зобов'язань за договором.

1.5. Невід'ємною частиною договору є доданки до нього.

**Схвалено загальними зборами
трудового колективу
« 27 » вересня 2022 року, протокол № 2**

Колективний договір укладено між адміністрацією та профспілковим комітетом школи I-III ступенів № 58 Шевченківського району м. Києва з метою регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин, узгодження інтересів найманих працівників і роботодавця із питань, що є предметом цього договору. Положення й норми договору розроблено на підставі Закону України "Про колективні договори й угоди", "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", відповідно до Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», , законодавства України про освіту, інших нормативно-правових актів України, положень Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України, Регіональної угоди між Департаментом освіти і науки виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) та Київською міською організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 роки.

Розділ I «Загальні положення»

1.1. Колективний договір укладено між адміністрацією школи I-III ступенів № 58 Шевченківського району м. Києва в особі керівника закладу освіти Пишного Валерія Івановича, який діє на підставі Статуту і Положення про навчальний заклад та представляє інтереси адміністрації з однієї сторони та головою профспілкового комітету школи I-III ступенів № 58 Демчук Аллою Миколаївною від імені трудового колективу з іншої сторони.

1.2. Адміністрація має повноваження, визначені чинним законодавством, на ведення колективних переговорів, укладення колективного договору й виконання зобов'язань сторони адміністрації, визначених цим договором.

1.3. Профспілкова сторона має повноваження, визначені чинним законодавством та статутом профспілки, на ведення колективних переговорів, укладення колективного договору й виконання зобов'язань профспілкової сторони, визначених цим договором.

1.4. Положення колективного договору поширюються на всіх працівників закладу освіти.

Окремі положення колективного договору, що визначаються за взаємною згодою сторін, поширюються на пенсіонерів та інвалідів праці, колишніх працівників закладу освіти, на працівників звільнених з ініціативи адміністрації до моменту їх працевлаштування.

1.5. Положення договору є обов'язковими для сторін, що його уклали. Жодна з сторін протягом дії договору не може в односторонньому порядку призупиняти виконання прийнятих зобов'язань за договором.

1.6. Невід'ємною частиною договору є додатки до нього.

1.7. Колективний договір укладено на 5 (п'ять) роки з 2021 по 2025 р., він набирає чинності з дня підписання його сторонами та реєстрації в місцевому органі виконавчої влади і діє до укладення нового договору.

У разі реорганізації закладу освіти договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянута за згодою сторін.

У разі ліквідації закладу освіти договір зберігає чинність протягом усього строку проведення ліквідації.

У разі зміни керівника закладу освіти чинність договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного договору.

1.8. Сторони розпочинають переговори з укладення нового договору не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, на який він укладався.

1.9. Зміни і доповнення до договору вносяться тільки за взаємною згодою сторін і, в обов'язковому порядку, у зв'язку із змінами чинного законодавства, угод вищого рівня (генеральної, галузевої, територіальної) з питань, що є предметом договору. Сторона, яка ініціює внесення змін і доповнень до договору, письмово повідомляє іншу сторону про початок проведення переговорів та надсилає свої пропозиції, що спільно розглядаються у 7-денний термін з дня їх отримання іншою стороною.

1.10. Якщо внесення змін чи доповнень до договору зумовлено зміною чинного законодавства, угод вищого рівня або якщо вони покращують норми та положення діючого договору, рішення про їх запровадження приймається відповідним спільним рішенням сторін. В інших випадках рішення про внесення змін чи доповнень до договору після проведення попередніх консультацій і переговорів та досягнення взаємної згоди про це схвалюється зборами трудового колективу.

1.11. Адміністрація зобов'язується після підписання договору ознайомити з ним під розписку всіх працюючих та щойно прийнятих на підприємство працівників під час укладення з ними трудового договору.

1.12. Адміністрація подає договір на повідомну реєстрацію після підписання його сторонами до місцевого органу виконавчої влади.

Розділ II

«Організація праці та соціально-економічний захист працівників»

Сторона адміністрації зобов'язується:

2.1. Своєчасно та в повному обсязі забезпечувати працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання роботи.

2.2. Розробляти заходи щодо підтримки молодих спеціалістів, впровадження нових інтерактивних технологій, тощо.

2.3. Інформувати щорічно трудовий колектив про результати фінансово-господарської діяльності закладу освіти. Регулярно надавати профспілковій стороні наявну інформацію, документи з цих питань.

2.4. Брати участь у заходах профспілкової сторони щодо захисту трудових і соціально-економічних прав працівників на її запрошення.

2.5. Узгоджувати із профспілкою проекти наказів, нормативних та розпорядчих документів, які стосуються соціально-економічних прав та інтересів працівників.

2.6. Забезпечувати виконання вимог Інструкції про порядок обчислення заробітної плати щодо погодження з профспілковим комітетом питань розподілу навчального навантаження на навчальний рік (комплектація, тарифікація педагогічних працівників), встановлення доплат за суміщення професій, розширення зони обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, розподілу фонду матеріального заохочення.

2.7. Звітувати перед трудовим колективом про надходження та використання бюджетних та позабюджетних коштів, спонсорських внесків відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України від 28.01.2005р. №55.

2.8. У разі надання закладом освіти платних послуг давати працівникам пільгу по зменшенню оплати навчання дітей працівників.

2.9. Ознайомлювати педагогічних працівників під особистий підпис про попередній розподіл навчального навантаження у кінці навчального року під час проведення комплектації та на початку навчального року під час проведення тарифікації.

2.10. Вирішувати питання про виділення коштів на безоплатний проїзд міським транспортом вчителям, які навчають дітей з інвалідністю вдома та педагогічним працівникам, яких направлено на курси підвищення кваліфікації (за наявністю коштів в кошторисі доходів та видатків).

2.11. Відповідно до Інструкції Про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях ознайомлювати працівника під розпис із записами, що вносяться до трудової книжки.

2.12. Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 № 1266 контролювати оплату листів непрацездатності тим, хто працює за сумісництвом та жінкам, які перебуваючи у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, працюють на умовах неповного робочого часу.

2.13. З метою створення педагогічним працівникам належних умов праці:

- при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне навчальне навантаження;

- залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку заробітної плати;

- не допускати зменшення обсягу навчального навантаження (не менше 1 ставки) особам передпенсійного віку;

- залучати учителів, які здійснюють індивідуальне навчання дітей за медичними показаннями, а також асистентів учителів до виконання іншої організаційно-педагогічної роботи в канікулярний період у межах кількості годин навчального навантаження, установленого при тарифікації до початку канікул;

- передавати уроки з окремих предметів у початкових класах, у т. ч. уроки іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики, інформатики лише працівникам з відповідною фаховою освітою за наявності об'єктивних причин та обов'язкової письмової згоди учителів початкових класів, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до положень п.74 Інструкції "Про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти", затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.93 р. № 102.

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

Профспілкова сторона зобов'язується:

2.15. Сприяти зміцненню трудової й виконавчої дисципліни в закладі .

2.16. Проводити роботу з працівниками стосовно раціонального та бережливого використання матеріальних ресурсів, збереження майна закладу освіти.

2.17. Запрошувати повноважного представника сторони адміністрації на засідання профспілкової сторони, де розглядаються питання захисту трудових і соціально-економічних прав працівників.

2.18. Надавати матеріальну допомогу членам профспілки (у першу чергу

малозабезпеченим, багатодітним, працівникам на довготривалому лікуванні, а також непрацюючим пенсіонерам та ветеранам праці).

Сторони Договору спільно домовилися:

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

2.20. З метою забезпечення виконання постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 р. № 115 сприяти повідомній реєстрації колективних договорів.

РОЗДІЛ ІІІ

«Забезпечення продуктивної зайнятості»

Сторона адміністрації зобов'язується:

3.1. Згідно із статтею 49⁴ КЗпП України у разі ліквідації, реорганізації, зміни форм власності або часткового зупинення роботи закладу освіти, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці завчасно надавати профспілковим комітетам інформації з цих питань, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення, а також проводити консультації з профспілковими комітетами про заходи щодо запобігання звільнення працівників у термін не пізніше трьох місяців з часу прийняття такого рішення.

3.2. Проводити консультації з профспілковою стороною стосовно затвердження заходів щодо запобігання звільненням працівників, їх можливого працевлаштування та забезпечення соціальної підтримки.

3.3. Розглядати та враховувати пропозиції профспілкової сторони про перенесення термінів або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних із вивільненням працівників.

3.4. Попереджати працівника про його вивільнення у письмовій формі під розписку не пізніше ніж за два місяці. Одночасно з попередженням про вивільнення у зв'язку із змінами в організації праці пропонувати працівникові іншу роботу в закладі освіти.

3.5. При вивільненні працівників дотримуватись вимог законодавства щодо переважного права залишення на роботі та гарантій окремим категоріям працівників визначених ст.42 КЗпП України.

3.6. Організувати взаємодію з центром зайнятості з питань працевлаштування, у т.ч. осіб, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, неконкурентноспроможні на ринку праці, на умовах повної зайнятості та про працевлаштування осіб «квотної категорії» щороку до 1 лютого

інформувати Державну службу зайнятості, відповідно до ч.3 ст.14 Закону № 5067.

3.7. Повідомляти державну службу зайнятості не пізніше, як за два місяці про вивільнення працівників, а в десятиденний строк після вивільнення надавати списки фактично вивільнених відповідно до ст.50 Закону України «Про зайнятість населення».

3.8. Не розривати трудовий договір з ініціативи адміністрації з працівниками, перед якими не погашена заборгованість із заробітної плати та інших виплат.

3.9. Забезпечувати професійну підготовку та підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на п'ять років, у тому числі з метою їх переведення на новостворені чи вакантні робочі місця.

3.10. Забезпечувати виконання ст.19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», щодо зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями та інвалідів.

3.11. Надавати працівникам закладу освіти безоплатні юридичні консультації та необхідну інформацію щодо чинного трудового законодавства, гарантій на працю, соціально-економічних пільг, передбачених законодавством і колективним договором.

Профспілкова сторона зобов'язується:

3.12. Здійснювати контроль за виконанням законодавчих та нормативних актів із питань зайнятості працівників, враховувати норми законодавства, спрямованого на протидію та запобігання дискримінації, забезпечення рівних прав і можливостей, використанням і завантаженням робочих місць.

Не давати згоди на вивільнення працівників у разі порушення адміністрацією вимог законодавства про працю та зайнятість.

3.13. Проводити спільно з роботодавцем консультації з питань масових вивільнень працівників та здійснення заходів щодо зменшення обсягів або пом'якшення наслідків таких вивільнень. Вносити пропозиції про перенесення строків або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних із вивільненням працівників.

3.14. Доводити до працівників інформацію щодо планування проведення в закладі освіти скорочення робочих місць, вивільнення працівників та здійснюваних заходів щодо недопущення або зменшення негативних соціальних наслідків таких дій.

Сторони Договору спільно домовилися:

3.15. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію і репрофілювання закладу, що призводить до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджені з профспілковим комітетом, приймати не пізніше ніж за 3 місяці до запланованих дій з економічним обґрунтуванням та заходами

забезпечення зайнятості працівників, що вивільняються. Тримісячний період використовувати для вжиття заходів, спрямованих на зниження рівня скорочення чисельності працівників.

3.16. Вживати заходи для недопущення в закладі освіти масових вивільнень працюючих (понад 3 відсотки чисельності працівників упродовж календарного року). Проводити спільні консультації з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотки чисельності працівників.

Розділ IV «Оплата праці»

Сторона адміністрації зобов'язується:

4.1. Контролювати своєчасність виплати заробітної плати та вживати заходи у разі несвоєчасної її виплати.

4.2. Заробітна плата є обов'язковою винагородою працівнику за виконану ним роботу відповідно до встановлених норм праці, норм часу, посадових обов'язків і встановлюється у вигляді посадових окладів (тарифних ставок) за формами й системами оплати праці.

Встановити перелік доплат і надбавок до тарифних ставок та посадових окладів.

4.3. Вживати заходів для оплати праці працівників закладу освіти в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

4.4. При наявності заборгованості із заробітної плати контролювати забезпечення персоніфікованих графіків погашення заборгованості, конкретно вказуючи терміни, обсяги та джерела коштів для її погашення, здійснення виплати компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку із затримкою її виплати у відповідності до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством.

4.5. Спільно розглядати питання перегляду умов оплати праці працівників закладу освіти з метою збільшення тарифних ставок, посадових окладів, винагород, доплат і надбавок, інших гарантійних і компенсаційних виплат.

4.6. Сприяти встановленню заробітної плати для робітників, які виконують просту некваліфіковану роботу (охоронців, прибиральників) не менше мінімального розміру заробітної плати встановленого чинним законодавством України, у разі відпрацювання повної місячної норми робочого часу та виконання завдань.

4.7. Заробітна плата працівників складається: з посадових окладів, надбавок, доплат, премій та інших грошових винагород.

4.8. Надавати премію працівникам закладу освіти згідно з Положенням про преміювання за виробничі результати, винагороди за підсумками роботи за рік і вислугу років, ст.15 Закону України "Про оплату праці".

4.9. Контролювати здійснення оплати часу простою не з вини працівника з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки, встановленої працівникові. Оплата праці педагогічних працівників у разі, коли в окремі дні заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови тощо) здійснюється, виходячи з розрахунку заробітної плати, визначеної при тарифікації, з дотриманням при цьому вимог чинного законодавства.

4.10. Контролювати проведення своєчасної індексації заробітної плати у зв'язку з ростом індексу споживчих цін згідно з чинним законодавством.

4.11. Контролювати виплату заробітної плати в робочі дні два рази на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата, а саме: аванс 16-22 числа розрахункового місяця та кінцевий розрахунок 1-7 числа місяця, що настає за розрахунковим, відповідно до ст.24 Закону України «Про оплату праці».

Контролювати виплату заробітної плати напередодні у разі, коли день її виплати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем.

4.12. Контролювати видачу працівникам, не пізніше дня остаточної виплати заробітної плати, розрахункових листків з відомостями про суми нарахованої, утриманої та належної до виплати заробітної плати.

4.13. Контролювати виплату заробітної плати працівникам за весь час щорічної відпустки не пізніше, ніж за 3 дні до початку відпустки, ст.21 Закону України «Про відпустки».

4.14. Сприяти виплаті працівникам грошової допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток в розмірі посадового окладу (при умові надання щорічної основної відпустки не менше 14 календарних днів).

4.15. Фінансування додаткових оплачуваних відпусток проводиться за рахунок фонду оплати праці.

4.16. Контролювати здійснення оплати праці в надурочний час, вихідні, святкові та неробочі дні у порядку та з дотриманням вимог, передбачених законодавством.

4.17. Контролювати надання додаткової оплати за роботу у нічний час (з 10 години вечора до 6 години ранку) працівникам, які за графіком роботи працюють у вищезазначений час, у розмірі 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу).

4.18. Сприяти проведенню підвищеної оплати праці працівникам, зайнятим на важких роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці згідно

із чинними нормативними документами (додатком № 9 до Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти).

4.19. Посилити контроль за використанням бюджетних коштів. В разі наявності економії фонду заробітної плати, кошти економії використовуються на преміювання та надання матеріальної допомоги у відповідності до чинного законодавства.

4.20. Контролювати дотримання чинного законодавства (ст.24 Закону України “Про оплату праці”) щодо виплати заробітної плати працівникам через установи банку лише на підставі особистих заяв працівників.

4.21. Згідно зі статтею 61 КЗпП України запроваджувати підсумований облік робочого часу для певних категорій працівників, у яких за умовами роботи не може бути додержана встановлена щотижнева тривалість робочого часу (для сторожів та інших) один раз на півріччя.

4.22. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 сприяти забезпеченню у кошторисі у межах затвердженого фонду заробітної плати та здійсненню виплати:

4.22.1. Преміювання працівників відповідно до їхнього особистого внеску в загальні результати роботи.

4.22.2. Виплату надбавок за престижність педагогічної праці, складність та напруженість у роботі:

- керівникам, заступникам керівників – до 50 % за складність і напруженість у роботі (постанова КМУ № 1298 від 30 серпня 2002 р.) та до 20% за престижність педагогічної праці (постанова КМУ № 373 від 23 березня 2011 р.);

- педагогічним працівникам - до 20 % (постанова КМУ № 1298 від 30 серпня 2002 р.) та до 20 % (постанова КМУ № 373 від 23 березня 2011 р.);

- інші категорії працівників - до 20 % (постанова КМУ № 1298 від 30 серпня 2002 р.).

4.22.3. Виплату допомоги на оздоровлення педагогічним працівникам у розмірі до одного посадового окладу при наданні щорічної відпустки.

4.22.4. Виплату грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків педагогічним працівникам галузі у розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати).

4.23. Передбачити використання преміювального фонду одночасно із економією фонду заробітної плати (за умови її наявності) відповідно до затвердженого за погодженням із профспілковими комітетом Положенням про преміювання (додаток №5).

4.24. Контролювати виплату заробітної плати відповідно до чинних умов оплати працівникам, які отримали попередження керівника закладу освіти про наступне їх звільнення у зв'язку зі скороченням чисельності штату на цей період і до моменту звільнення.

4.25. Контролювати перегляд чинних та запровадження нових норм праці за результатами проведення атестації й раціоналізації робочих місць, що забезпечують реальне зростання продуктивності праці та погоджувати їх з профспілковою стороною.

4.26. Створювати належні умови праці для інвалідів, вагітних жінок, молодих спеціалістів, прийнятих на роботу після закінчення вищих навчальних закладів, строкової військової служби.

4.27. Надавати роботу працівникам відповідно до їх кваліфікації.

4.28. Сприяти вирішенню питання про встановлення доплати у розмірі до 50 % посадового окладу відсутнього працівника за:

- виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників ;
- суміщення професій (посад);
- розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.

4.29. Контролювати оплату заміни тимчасово відсутніх педагогічних працівників за всі години фактичного педагогічного навантаження в установлені терміни.

Профспілкова сторона зобов'язується :

4.30. Здійснювати громадський контроль за дотриманням в закладі освіти законодавства з питань оплати праці, своєчасної виплати заробітної плати.

4.31. Захищати інтереси працівників закладу освіти у сфері оплати праці.

Сторони Договору спільно домовилися:

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

4.33. У разі затримки або невиплати заробітної плати, доплат та надбавок аналізувати її причини та вживати заходи щодо розв'язання цих проблем.

Розділ V

«Трудові відносини, режим праці та відпочинку»

Сторона адміністрації зобов'язується:

5.1. Укладати трудові договори з працівниками в порядку, передбаченому законодавством України, під розписку ознайомлювати працівників із наказом

про їх призначення. Не включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством. Не допускати укладання строкових трудових договорів з працівниками на строк менше, ніж 1 календарний рік, а також переукладання безстрокового трудового договору на строковий з мотивації досягнення працівником похилого віку.

5.2. Застосовувати контрактну форму при прийнятті на роботу тільки у випадках, визначених законами України, на вимогу профспілкової сторони надавати інформацію про умови контрактів.

5.3. Надавати працівникам роботу відповідно до їх професій, займаної посади та кваліфікації. Не вимагати від працівників виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (контрактом) та посадовою інструкцією.

5.4. Здійснювати звільнення з підстав, зазначених у п. 1 частини 1 ст. 40 КЗпП, лише у випадках, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу, та за попередньою згодою профспілкового комітету.

5.5. Установити в закладі освіти п'ятиденний робочий тиждень із нормальною тривалістю робочого часу працівників не більше 40 годин на тиждень та з двома вихідними днями: субота та неділя. Скорочувати на одну годину тривалість робочого часу напередодні святкових і неробочих днів.

5.6. Рішення про перенесення вихідних днів у випадках, коли вони збігаються зі святковими або неробочими днями, із метою раціонального використання робочого часу та створення сприятливих умов для відпочинку працівників приймати за узгодженням із профспілковою стороною не пізніше ніж за два тижні до їх перенесення.

5.7. Установлювати тривалість денної роботи, перерви для відпочинку й харчування згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку, графіками роботи, затвердженими адміністрацією за узгодженням із профспілковою стороною, з урахуванням специфіки та режиму роботи структурних підрозділів.

5.8. Установлювати для вагітних жінок, жінок, які мають дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що перебуває під її опікуванням, працівників, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, на їх прохання, скорочену тривалість робочого часу.

5.9. Проводити роботу у вихідні, святкові та неробочі дні лише у виняткових випадках, передбачених законодавством, і тільки з дозволу профспілкової сторони та з її оплатою й компенсацією відповідно до законодавства. Повідомляти працівників про такі роботи не менш як за добу до їх початку.

5.10. Установити працівникам щорічну основну оплачувану відпустку до 56 календарних днів керівникам, педагогічним працівникам та іншим працівникам закладу освіти тривалістю не менше 24 календарні дні.

5.11. Затверджувати графік надання відпусток за погодженням із

профспілковою стороною до 15 січня поточного року та доводити його до відома працівників. При складанні графіків відпусток враховувати сімейні обставини, особисті інтереси та можливості відпочинку кожного працівника.

5.12. Надавати щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час, у випадках, передбачених законодавством. Надавати подружжям, які працюють в закладі освіти, право на щорічну відпустку в один і той самий період.

5.13. Письмово повідомляти працівника про дату початку його відпустки не пізніше, як за два тижні до встановленого графіком періоду.

5.14. Щорічну відпустку за бажанням працівника можна ділити на будь-які частини за умови, що основна безперервна частина становитиме не менше 14 календарних днів.

5.15. Переносити на вимогу працівника щорічну відпустку на інший період у разі порушення терміну повідомлення про час надання відпустки та несвоєчасної виплати йому заробітної плати за час відпустки.

5.16. Надавати оплачувану відпустку тривалістю до 7 календарних днів за ненормований робочий день (додаток №1).

5.17. Надавати відпустки працівникам пов'язані з навчанням, та творчі відпустки, ст.ст.13,14,15,16 Закону України "Про відпустки".

5.18. Здійснювати доплати технічним працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці (додаток №2).

5.19. Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, матері дитини з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або дитини 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 дитину 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, ст. 19 Закону України "Про відпустки".

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

5.20. За бажанням працівника надавати в обов'язковому порядку відпустки працівникам без збереження заробітної плати, згідно зі ст.25 Закону України "Про відпустки" на підставі письмової заяви працівника.

5.21. За сімейними обставинами й іншими поважними причинами працівникам за їхніми заявами можуть бути надані короткотермінові відпустки без збереження заробітної плати на термін, обумовлений згодою між працівником і керівництвом закладу, але не більше 15 календарних днів на рік, згідно зі ст.26 Закону України "Про відпустки".

5.22. За бажанням працівників у разі їх звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору забезпечити безумовну реалізацію права на одержання невикористаної відпустки з наступним звільненням.

5.23. У разі звільнення працівника забезпечує виплату грошової компенсації за всі дні невикористаної відпустки.

5.24. Дотримуватися законодавства щодо реалізації права ветеранів праці на використання відпустки у зручній для них час та на відпустку без збереження заробітної плати строком до двох тижнів на рік.

5.25. Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 р. № 346 «Про затвердження порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним, педагогічним, науково-педагогічним працівникам освіти та науковим працівникам» забезпечує надання відпустки протягом навчального року у разі необхідності санаторно-курортного лікування.

5.26. Надає працівникам, які працюють на умовах неповного робочого часу, в тому числі і тим, хто перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею 3-х річного віку, щорічної відпустки повної тривалості, відповідно до ст. 56 КЗпП України.

Профспілкова сторона зобов'язується:

5.27. Здійснювати контроль за виконанням зобов'язань цього розділу, своєчасністю внесення записів до трудових книжок, виданням наказів про прийняття, звільнення, переведення на іншу роботу, зміну режимів праці й відпочинку та ознайомленням із ними працівників.

5.28. Надавати працівникам безкоштовну правову допомогу та консультації з чинного законодавства. У разі порушення їх трудових прав представляти та відстоювати права працівників у відносинах з адміністрацією у судових органах.

Сторони Договору спільно домовилися:

5.29. Розробляти Правила внутрішнього трудового розпорядку закладу, вносити до них зміни й доповнення, затверджувати їх на загальних зборах трудового колективу, розробляти й затверджувати посадові інструкції, ознайомлювати з ними працівників.

Розділ VI

«Умови та охорона праці»

Сторона адміністрації зобов'язується:

6.1. З метою створення здорових та безпечних умов праці розробити та затвердити комплексні заходи щодо створення безпечних умов праці, дотримання нормативів безпеки праці, пожежній безпеці, гігієни праці, та

сприяти передбаченню коштів у бюджеті коштів на охорону праці не менше 0,2% від фонду оплати праці.

6.2. При призначенні на роботу ознайомлювати під розписку працівника з умовами праці та наявністю на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, їх можливим впливом на здоров'я, а також правами та пільгами за роботу в таких умовах.

6.3. Проводити навчання та перевірку знань працівників з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності через управління освіти працівників, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою.

6.4. Не залучати жінок та неповнолітніх на важких роботах та дотримуватися виконання ст.10,11 Закону України «Про охорону праці».

6.5. Забезпечити проведення безоплатних обов'язкових медичних та оглядів працівників, а також виконання рекомендацій висновків медичної комісії за результатами огляду працівників відповідно до умов чинного законодавства.

6.6. На виконання постанови Кабінету міністрів України від 27.09.2002 р. № 1465 «Про проведення обов'язкових попередніх та періодичних психіатричних оглядів» контролювати організацію та проведення психіатричних оглядів працівників освіти у встановлені законодавством терміни.

6.7. Вживати заходи щодо зниження захворюваності працівників і зменшення втрат робочого часу через хвороби. Проводити аналіз стану профілактики захворюваності та виробничого травматизму в закладі освіти, забезпечувати усунення причин, що приводять до захворюваності та нещасних випадків.

6.8. В разі потреби забезпечувати прибиральниць спецодягом, засобами індивідуального захисту, своєчасну видачу миючих засобів, згідно з діючими нормами.

6.9. Проводити підготовку приміщень до осінньо-зимового періоду. Забезпечувати належне утримання, прибирання соціально-побутових приміщень

6.10. Врахувати та виконувати статтю 21 Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності", за якою виплату одноразової допомоги працівникам проводить Фонд соціального страхування від нещасних випадків відповідно до чинного законодавства.

6.11. При виявленні на робочих місцях порушення працівниками правил охорони праці, пожежної безпеки, появи в стані алкогольного або наркотичного сп'яніння складати акти та притягати до дисциплінарної відповідальності.

6.12. Контролювати виплату одноразової матеріальної допомоги потерпілим від нещасних випадків, які сталися на виробництві, згідно із частиною другою ст.9 Закону України "Про охорону праці".

6.13. Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. № 442 "Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці" зобов'язує провести атестацію робочих місць працівників із шкідливими умовами праці.

6.14. Вирішити питання про надання працівникам щорічної додаткової оплачуваної відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці.

6.15. Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 05.05.1997 р. № 409 "Про забезпечення надійності і безпечної експлуатації будівель, споруд та інженерних мереж" проводити обстеження технічного стану навчального закладу.

6.16. З метою вжиття заходів щодо запобігання та зниження рівня захворюваності сприяти вирішенню питання про проведення безоплатного профілактичного щеплення усіх працівників від грипу.

6.17. До Міжнародного дня пам'яті загиблих і травмованих на виробництві працівників, який щорічно відзначається у квітні місяці, надавати одноразову матеріальну допомогу сім'ям загиблих і тяжко травмованих працівників.

Профспілкова сторона зобов'язується:

6.18. Здійснювати контроль за дотриманням адміністрацією законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального та колективного захисту.

6.19. Брати участь у розробці комплексних заходів з питань охорони праці, оцінюванні умов праці на робочих місцях.

6.20. Брати участь у визначенні напрямків використання коштів фонду охорони праці, розслідуванні нещасних випадків, профзахворювань, аварій на виробництві, а також у визначенні розміру виплат для відшкодування шкоди потерпілим та їхнім сім'ям при нещасних випадках і надавати при необхідності свої висновки.

6.21. Аналізувати стан травматизму та захворювання в закладі освіти.

Сторони Договору спільно домовилися:

6.22. Сприяти забезпеченню фінансування заходів з охорони праці відповідно до вимог чинного законодавства.

6.23. Забезпечувати громадський контроль за виконанням заходів щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників освітнього

процесу відповідно до Закону України «Про охорону праці», інших нормативно-правових актів з охорони праці.

Розділ VII «Соціальні пільги та гарантії»

Сторона адміністрації зобов'язується:

7.1. Відповідно до ст.44 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” контролювати щомісячне відрахування коштів на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірі не менше 0,3% від фонду оплати праці згідно із укладеними між адміністраціями та профспілковими організаціями договорами (додаток №4).

7.2. Контролювати надання матеріальної допомоги на оздоровлення та для вирішення соціально-побутових питань у розмірі, що не перевищує посадового окладу працівника.

7.3. Контролювати надання одноразової грошової виплати громадянам похилого віку за сумлінну працю у зв'язку з виходом на пенсію, ст.15 Закону України "Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку" в розмірі до двох посадових окладів.

7.4. У випадку смерті члена трудового колективу надавати матеріальну допомогу родині померлого.

7.5. Надавати матеріальну допомогу:

- багатодітним сім'ям та самотнім матерям, сім'ям, що мають дитину-інваліда;

- самотнім пенсіонерам - ветеранам праці підприємства, які не працюють і потребують соціальної допомоги;

- у зв'язку із смертю працівника або його близьких родичів;

- працівникам, які постраждали внаслідок непередбачуваних обставин (стихійного лиха, крадіжки, пожежі тощо).

7.6. Вживати заходів щодо зниження захворюваності працівників і щодо зменшення витрат робочого часу через хвороби.

Профспілкова сторона зобов'язується:

7.7. Сприяти проведенню оздоровлення та лікування працівників, організувати оздоровлення дітей у дитячих таборах.

7.8. Забезпечувати дотримання вимог державної статистичної звітності щодо підписання головою профспілкового комітету звіту за формою З-ПВ "Інформація про колективні договори".

7.9. Здійснювати контроль за своєчасною й повною сплатою роботодавцем страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням і похованням, своєчасним матеріальним забезпеченням та наданням соціальних послуг працівникам за цим видом соціального страхування.

7.10. Організовувати проведення культурно-масових, фізкультурних і оздоровчих заходів для працівників та членів їх сімей.

7.11. Ознайомлювати членів трудового колективу з новими нормативними актами з питань житлового законодавства, соціального страхування та пенсійного забезпечення, надавати консультативну й методичну допомогу з питань соціального захисту.

Сторони Договору спільно домовилися:

7.12. Розглядати питання щодо стану дотримання вимог чинного трудового законодавства.

7.13. Щорічно спільно організовувати проведення профспілкових уроків для учнів 9-11 класів закладів загальної середньої освіти з метою формування у них уявлення про місце і роль профспілок у сучасному суспільстві та підготовки молоді до трудового життя.

Розділ VIII

«Гарантії діяльності профспілкової організації»

8.1. Сторона адміністрації визнає профспілковий комітет повноважним представником інтересів працівників закладу освіти і погоджує з ним накази та інші локальні нормативні акти з питань, що є предметом цього Договору.

Сторона адміністрації зобов'язується:

8.2. Згідно зі статтею 252 КЗпП України забезпечувати:

- зміну умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, проводити лише за попередньою згодою виборного профспілкового органу, членами якого вони є;

- членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надавати на умовах, передбачених колективним договором, 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 у роботі виборних профспілкових органів, але не менше як 2 години на тиждень.

8.3. Згідно зі статтею 249 КЗпП України забезпечувати створення належних умов для діяльності профспілкового комітету .

8.4. Забезпечувати транспортом, за заявкою профспілкової сторони, спортивні та культурно-масові заходи, в яких беруть участь працівники закладу освіти.

8.5. Відповідно до статті 41 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" надавати на час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу профспілкового комітету закладу, додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати.

8.6. Забезпечувати реалізацію прав та гарантій діяльності профспілки, встановлених чинним законодавством, не допускати втручання в статутну діяльність профспілкової організації, обмеження її прав або перешкоджання їх здійсненню.

8.7. Розглядати пропозиції профкому про притягнення до відповідальності посадових осіб, які порушують чинне законодавство про працю, не виконують зобов'язання Колективного договору.

8.8. Для забезпечення діяльності профспілкового комітету, проведення зборів працівників навчального закладу надавати безкоштовно приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, транспортом.

8.9. Забезпечувати профспілковій організації можливість розміщувати власну інформацію в доступних для працівників місцях.

8.10. За наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки, щомісячно й безплатно утримувати із заробітної плати та перераховувати на рахунок профспілкової організації членські внески.

8.11. На вимогу профспілкової сторони надавати інформацію та пояснення, що стосуються додержання законодавства про працю, умов праці, виконання Колективного договору, соціально-економічних прав працівників.

8.12. Розглядати вимоги й подання профспілкового комітету щодо усунення порушень законодавства про працю та Колективного договору, невідкладно вживати заходів до їх усунення.

8.13. Надавати можливість профспілковій стороні перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів на соціальні та культурні заходи.

8.14. Забезпечити участь профспілкової сторони в підготовці змін і доповнень до Статуту навчального закладу, обов'язковий розгляд її пропозицій.

8.15. Брати участь у заходах профспілкової сторони на її запрошення.

8.16. Сприяти вступу в профспілку працівників, які наймаються на роботу.

Розділ IX**«Особливості трудових відносин у період дії воєнного стану»**

9.1. Особливості трудових відносин працівників у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», визначаються Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Розділ X**«Заключні положення»**

10.1. З метою забезпечення реалізації положень цього Договору, здійснення контролю за його виконанням сторони зобов'язуються визначити посадових осіб, відповідальних за виконання умов Колективного договору (додаток №3).

10.2. Розглядати підсумки виконання Колективного договору на загальних зборах трудового колективу двічі на рік.

10.3. Кожна зі сторін безпосередньо несе відповідальність за виконання взятих зобов'язань. У разі порушення чи невиконання зобов'язань Договору з вини конкретної посадової особи, вона несе відповідальність згідно з чинним законодавством.

10.4. Колективний договір укладено у трьох примірниках, що зберігаються у кожній із сторін та один примірник (копія) за місцем реєстрації і мають однакову юридичну силу.

Колективний договір підписали:

Від адміністрації

Директор



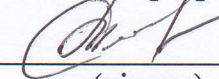
Валерій ПИШНИЙ

(підпис)



Від трудового колективу

Голова профкому



Алла ДЕМЧУК

(підпис)

М.П.

Додаток № 1
до колективного договору
між адміністрацією
і профспілковим комітетом
школи I-III ступенів № 58

ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК

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

Директор школи, його заступники з навчально-виховної роботи – 3 дні

Завідувач господарства – 7 днів

Завідувач бібліотеки – 7 днів

Педагог-організатор – 3 дні

Практичний психолог – 3 дні

Секретар – 7 днів

Сестра медична – 7 днів

Додаток № 2
до колективного договору
між адміністрацією
і профспілковим комітетом
школи I-III ступенів № 58

ВИТЯГ

із переліку робіт з важкими і шкідливими умовами праці, при виконанні яких здійснюється підвищена оплата:

1. Види робіт з важкими і шкідливими умовами праці, на яких встановлюються доплати в розмірі до 12 відсотків:
 - 1.1. Роботи з хлорування води, з виготовленням дезінфікуючих розчинів, а також з їх використанням.
 - 1.2. Роботи, пов'язані з використанням хімічних реактивів, а також з їх збереженням (складуванням).
 - 1.3. Прибирання приміщень, де виконуються роботи, передбачені у розділі 1.

Доплати за несприятливі умови праці встановлюються за результатами атестації робочих місць.

Атестація робочих місць або оцінка умов праці в установах і організаціях здійснюється атестаційною комісією, яка створюється наказом керівника за погодженням із профспілковим комітетом.

На підставі висновків атестаційної комісії керівник навчального закладу чи установи освіти за погодженням із 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 встановлюються наказом по навчальному закладу, установі, організації.

Додаток № 3
до колективного договору
між адміністрацією
і профспілковим комітетом
школи I-III ступенів № 58

СПІЛЬНА КОМІСІЯ
адміністрації та профспілкового комітету закладу освіти
для ведення переговорів і здійснення контролю за виконанням умов
Колективного договору

Від сторони адміністрації закладу освіти:

Пишний Валерій Іванович, директор школи

Від сторони первинної профспілкової організації:

Демчук Алла Миколаївна, голова ПК

Додаток № 4
до колективного договору
між адміністрацією
і профспілковим комітетом
школи I-III ступенів № 58

ТИПОВЕ ПОЛОЖЕННЯ **щодо порядку використання первинними профспілковими** **організаціями коштів на культурно-масову, фізкультурну** **та оздоровчу роботу**

Типове положення розроблено відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» з метою забезпечення єдиного принципу визначення напрямів використання коштів на здійснення культурно-масової, фізкультурної та оздоровчої роботи первинними профспілковими організаціями, цільового використання коштів на зазначені цілі.

Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо діяльності культурно-освітніх закладів, питань охорони здоров'я громадян, фізичної культури, спорту, туризму, захисту духовних інтересів трудящих визначені Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (статті 29, 30, 31, 43, 44).

Статтею 44 зазначеного Закону встановлено, що роботодавці зобов'язані відраховувати кошти профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотки фонду оплати праці за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань.

Районні організації профспілки можуть кооперувати кошти на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу первинних профспілкових організацій та втрачати згідно із кошторисами первинних профспілкових організацій.

Витрати на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу проводяться безготівковою та готівковою формами оплати.

Типове положення пропонується для застосування профспілковими організаціями Київської міської організації Профспілки працівників освіти і науки України з урахуванням особливостей їх діяльності.

1. Визначення основних термінів

1.1. Культурно-масова робота - це задоволення потреб громадян у самодіяльній творчості, організації їх відпочинку та дозвілля через організацію діяльності діючих або шляхом створення клубів, аматорських об'єднань, гуртків і студій за інтересами, культурних центрів тощо.

Законодавство України про культуру базується на Конституції України і складається з Основ законодавства України про культуру та інших, прийнятих відповідно до них, нормативно-правових актів.

1.2. Фізична культура - це складова частина загальної культури суспільства, що спрямована на зміцнення здоров'я, розвиток фізичних, морально-вольових та

інтелектуальних здібностей людини з метою гармонійного формування її особистості. Спорт є органічною частиною фізичної культури.

Законодавче регулювання відносин у сфері фізичної культури і спорту здійснюється Конституцією України, Законом України «Про фізичну культуру і спорт», іншими законодавчими актами України, а також міжнародними угодами та статутами міжнародних спортивних організацій.

Основними завданнями фізичної культури і спорту є постійне підвищення рівня здоров'я, фізичного та духовного розвитку населення.

1.3. Оздоровча робота - це сприяння утвердженню здорового способу життя населення шляхом поширення наукових знань з питань охорони здоров'я, організації медичного і фізичного виховання, здійснення заходів, спрямованих на підвищення гігієнічної культури населення, створення необхідних умов, в тому числі медичного контролю, для занять фізкультурою, спортом і туризмом, розвитку та використання мережі лікарсько-фізкультурних закладів, профілакторіїв, баз відпочинку та інших оздоровчих закладів.

Законодавство України про охорону здоров'я базується на Конституції України і складається з Основ законодавства України про охорону здоров'я та інших, прийнятих відповідно до них, актів законодавства, що регулюють суспільні відносини у галузі охорони здоров'я.

2. Джерела формування та планування витрат на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу

2.1. Асигнування на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу визначаються відповідно до бюджету профспілкової організації та затвердженого кошторису, в межах відрахованих підприємствами, установами, організаціями коштів на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу, в розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань.

2.2. Планування витрат на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу здійснюється за кожним її видом відповідно до статутних завдань Профспілки в межах прав і повноважень, встановлених Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та згідно із Положенням про Київську міську організацію Профспілки працівників освіти і науки України.

Розподіл коштів на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу за кожним її видом здійснюється кожною організацією самостійно та визначається Положенням у відсотках відповідно на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу.

2.4. Профспілкові організації можуть кооперувати кошти на спільне проведення культурно-освітніх, спортивно-оздоровчих заходів по обслуговуванню членів профспілки та членів їхніх сімей.

3. Примірний перелік витрат на проведення культурно-масової, фізкультурної і оздоровчої роботи відповідно до затвердженого кошторису профспілки

Видатки на культурно-масову роботу

- 3.1. Профспілкова організація за рахунок коштів може здійснювати: оплату проведення тематичних вечорів, заходів, пов'язаних з відзначенням робочих династій, ветеранів праці, заходів, присвячених святкуванню загальнодержавних свят та інших урочистих подій (днів працівників галузі, культурно-освітніх заходів з дітьми та молоддю тощо) і заходів на здійснення статутної діяльності;
- оплату концертів, вистав для працівників - членів профспілки підприємства, установи, організації, оплату вартості оренди клубних, театральних, концертних приміщень для проведення зазначених заходів;
 - закупівлю квитків для колективного відвідування музеїв, виставок, органного залу, театрів, кінотеатрів, цирку, планетарію, стадіонів;
 - придбання абонементів для відвідування музично-літературних, тематичних лекторіїв та інших заходів;
 - придбання або часткову оплату вартості путівок на міські і заміські екскурсії, маршрути вихідного дня для членів профспілки, членів їхніх сімей (чоловік, дружина, діти), ветеранів війни та праці;
 - витрати на придбання квітів, вінків, гірлянд для покладання до пам'ятників, меморіалів.
- 3.2. Профспілкові організації за рахунок коштів можуть здійснювати витрати на:
- оплату лекцій, виступів, консультацій та інших форм лекційної роботи;
 - закупівлю наочної агітації: таблиць, плакатів, календарів, слайдів, дискет тощо,
 - закупівлю квітів, сувенірів, призів для проведення тематичних вечорів, свят;
 - закупівлю солодощів, напоїв та інших продуктів харчування для проведення тематичних вечорів, вогників тощо;
 - закупівлю пам'ятних подарунків членам профспілки, ветеранам праці, учасникам художньої самодіяльності, переможцям змагань.
- 3.3. Профспілкові організації за рахунок коштів можуть проводити витрати на:
- проведення заходів щодо розвитку самодіяльної творчості членів Профспілки та їхніх сімей, можуть створювати, за їх бажанням, гуртки (студії), які діють відповідно до Положення «Про гуртки (студії)» і «Про колективи художньої самодіяльності і технічної творчості»;
 - проведення оглядів самодіяльної творчості, виставок, конкурсів відповідно до Положення про їх проведення;
 - оплату автотранспорту для проведення культурно-масових заходів (обслуговування учасників художньої самодіяльності, поїздка до театру, виставок тощо);
 - оплату харчування учасників проведення культурно-масових заходів у межах коштів, передбачених кошторисом;
 - оплату харчування дітей і підлітків у разі проведення профспілковою організацією під час шкільних канікул туристських походів;

- проведення для дітей та підлітків новорічних та різдвяних свят з урахуванням вартості подарунків та обслуговування заходів, а також придбання квіткових на новорічні та різдвяні свята.

У разі неможливості проведення або придбання квіткових на святкування новорічних та різдвяних свят організуються новорічні та різдвяні поздоровлення у межах коштів, передбачених кошторисом на зазначені заходи.

3.4. Профспілкові організації за рахунок коштів можуть проводити витрати на:

- придбання навчальних, наочних посібників і матеріалів для гуртків, костюмів, реквізитів для гуртків самодіяльної творчості, плату за їх прокат;

- оплату виготовлення фотознімків, друкування запрошень і програм тощо.

3.5. Профспілкові організації у межах кошторису можуть проводити оплату праці працівників театрів, концертних організацій, запрошених для разових постановок та оформлення спектаклів і концертів у самодіяльних колективах, інших працівників культурно-освітньої сфери. Оплата праці таких працівників здійснюється за фактично відпрацьований час з розрахунку встановлених їм посадових окладів, затверджених наказом Міністерства культури і мистецтв України від 18 жовтня 2005 р. № 745.

3.6. Профспілкова організація за рахунок коштів може здійснювати:

- передплату журналів, газет, методичної літератури для організації дозвілля членів профспілки;

- витрати на придбання інвентарю, обладнання та книг для бібліотек.

3.7. Для проведення культурно-масових заходів, роботи гуртків і колективів можуть здійснюватися витрати на придбання інвентаря і обладнання (музичні інструменти, магнітофони, телевізори, радіоприймачі, кіно- і фотоапаратура, костюми для художньої самодіяльності, інструменти для технічних гуртків, придбання касет, плівок для фото-, відео - і кінокамер та інших витратних матеріалів і аксесуарів для виготовлення фото- та відео продукції тощо).

Видатки на фізкультурну роботу

3.8. Профспілкові організації за рахунок коштів здійснюють витрати на:

- організацію спортивно-масових заходів для членів Профспілки та їхніх сімей;
- оплату проїзду учасників і спортивних суддів до місця проведення спортивних заходів та у зворотному напрямку;

- оплату транспортних засобів для обслуговування спортивних заходів;

- оплату добових учасникам спортивних заходів на період їх проведення;

- забезпечення учасників спортивних заходів житловим приміщенням на період їх проведення;

- відшкодувати витрати на оренду спортивних залів, майданчиків та спортивного інвентарю на період проведення заходів;

- облаштування спортивної бази необхідним устаткуванням, приладдям, інвентарем;

- забезпечення учасників безкоштовним харчуванням під час проведення спортивних заходів;

- оплату праці суддів, лікарів, молодшого медичного персоналу, обслуговуючого персоналу (робочий, бухгалтер, друкарка тощо);

- придбання пам'ятних подарунків, медалей, жетонів, грамот, кубків для вигородження команд, переможців і призерів змагань;
- виготовлення друкованої продукції для проведення спортивних заходів;
- придбання спортивного інвентарю, матеріально-технічних засобів, спортивної форми тощо, необхідних для проведення заходів.

Видатки на оздоровчу роботу

- 3.9. Профспілкові організації у межах кошторису проводять витрати на:
- закупівлю путівок для оздоровлення членів Профспілки та їхніх сімей (чоловік, дружина) і дітей віком до 18 років на базах відпочинку, у пансіонатах;
 - дотацію оплати путівок для дітей членів Профспілки в оздоровчі заклади для дітей та юнацтва.
- 3.10. Профспілкові організації можуть здійснювати господарські витрати, пов'язані з культурно-масовою, фізкультурною та оздоровчою роботою, зокрема:
- проводити поточний ремонт інвентаря і обладнання;
 - оплачувати канцелярські, поштові витрати, а також витрати на службові віздки працівникам, які забезпечують здійснення культурно-освітніх, фізкультурних та оздоровчих заходів профспілкової організації.

4. Прикінцеві положення

4.1. Під час оформлення фінансових документів профспілкові організації повинні використовувати формулювання, передбачені Податковим кодексом України. Крім того, враховуючи вимоги чинних нормативно-правових актів, які регламентують бюджетний процес, розпорядники бюджетних коштів та профспілкові організації мають регламентувати процедури звітування щодо цільового використання бюджетних коштів, відрахованих профспілковій організації.

4.2. Всі виплати здійснювати згідно із чинним законодавством.

4.3. Використання коштів на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу здійснюється згідно із Положенням, затвердженим виборним профспілковим органом і погодженим з органом управління освіти чи керівником закладу, установи освіти.

5. Контроль за дотриманням вимог щодо використання коштів на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу

5.1. Контроль за надходженням і використанням коштів на організацію та проведення культурно-масової, фізкультурної та оздоровчої роботи здійснюється відповідними виборними органами профспілок та контрольно-ревізійними органами, обраними відповідно до Положення про Київську міську організацію Профспілки працівників освіти і науки України.

Додаток № 5
до колективного договору
між адміністрацією
і профспілковим комітетом
школи I-III ступенів № 58

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання працівників школи I-III ступенів № 58

1. Загальні положення

1.1. Положення розроблено відповідно до Закону України «Про освіту», постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» наказу Міністерства освіти і науки від 26.09.2005 № 557 «Про упорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102, відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати праці.

1.2. Це положення вводиться з метою матеріального заохочення працівників за сумлінне і якісне виконання поставлених перед ними завдань, забезпечення належного рівня виконавчої та трудової дисципліни.

1.3. Преміювання за основні результати діяльності працівників вводиться для всіх працівників закладу освіти.

1.4. Премії нараховуються педагогічному та допоміжному складу за кінцеві результати роботи в цілому і розподіляються між працівниками відповідно до особистого трудового внеску кожного працівника.

1.5. Переваги у розмірах сум, що нараховуються для преміювання, надаються окремим працівникам, чий внесок у загальні результати роботи найбільш вагомий, віддаючи перевагу тим, хто стабільно домагається успіху і високих показників у роботі з початку навчального року.

1.6. Джерелом коштів на виплату премії є економія коштів на оплату праці.

1.7. Річний фонд преміювання працівників за результатами діяльності визначається в межах затверджених кошторисних призначень на заробітну плату з урахуванням надбавок і доплат та економії фонду оплати праці.

2. Основні показники та умови преміювання

2.1. Належне виконання посадових обов'язків.

2.2. Виявлення ініціативи та творчості.

2.3. Ефективні результати підготовки учнів до олімпіад, конкурсів, МАН, підготовки випускників до ЗНО, ДПА.

2.4. Підвищення свого професійного рівня та кваліфікації.

2.5. Відсутність порушень виконавської та трудової дисципліни.

2.6. Організація та дотримання безпечних умов праці.

2.7. Дотримання педагогічної етики.

2.8. Дотримання вимог заповнення документів (журнали, календарні плани і т.д.).

2.9. Відсутність обґрунтованих скарг від батьків учнів, факти викладені в яких знайшли підтвердження.

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

3. Розмір, порядок нарахування та терміни виплати премії

3.1. Преміювання працівників здійснюється при виконанні показників та умов преміювання в межах фонду заробітної плати, затвердженої в кошторисі (щомісячно, щоквартально, один раз на півроку, один раз на рік).

3.2. Розміри преміювання працівників визначаються керівником закладу освіти та узгоджуються з профспілковим комітетом.

3.3. Преміювання працівників закладу освіти здійснюється за наказом керівника. У разі відсутності керівника закладу рішення щодо преміювання приймає особа, що виконує його обов'язки.

3.4. Премія нараховується педагогічному та допоміжному складу за відпрацьований час. Працівникам педагогічного або допоміжного складу, прийнятим на роботу або звільненим з роботи, що відпрацювали неповний робочий місяць (квартал, півроку, рік), премія виплачується за фактично відпрацьований термін.

3.5. Премія нараховується на посадовий оклад (тарифну ставку) і на всі постійні доплати і надбавки.

3.6. Премії виплачуються разом із заробітною платою, відповідно до графіка виплати заробітної плати.

3.7. У разі зменшення фінансування фонд преміювання зменшується.

4. Умови позбавлення (зменшення розміру) премії:

4.1. Працівники можуть бути позбавлені премії повністю або частково за невиконання показників та умов преміювання, згідно з пунктом 2, а також за:

- прогул (у тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважної причини;

- вихід на роботу у нетверезому стані;

- недбале ставлення до освітнього процесу, порушення загальної методики проведення занять і невиконання плану повсякденної діяльності педагогічним складом;

- неодноразове створення конфліктних ситуацій в колективі;

- недбале відношення до збереження власності і майна та порушення вимог техніки безпеки;

- викрадання матеріальних цінностей.

4.2. Виплата та позбавлення (зменшення розміру) премії проводиться на підставі наказу керівника за погодженням з профспілковим комітетом.

Пронумеровано, прошнуровано

та скріплено печаткою 30 (тридцять) аркушів.

(протисом)



Valeriy Pishniy

(підпис)

Валерій ПИПНИЙ



Голова ПК

Alla Demchuk

(підпис)

Алла ДЕМЧУК