

**КЗ
«Мироцький заклад дошкільної освіти
№13 «Лелеченя»
Бучанської міської ради
Київської області**

**Профспілковий комітет
КЗ Мироцької гімназії №12»
Бучанської міської ради
Київської області**

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
між адміністрацією закладу дошкільної освіти №13 «Лелеченя» та
профспілковим комітетом Мироцької гімназії №12
Бучанської міської ради
Київської області
про співпрацю та соціальне партнерство
на 2022-2026 роки**

Буча – 2022 р.

1.ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Колективний договір укладений між адміністрацією закладу дошкільної освіти №13 «Лелеченя» (далі - ЗДО №13 «Лелеченя») Бучанської міської ради Київської області в особі завідувачки Комарницької Наталії Василівни, що діє на підставі Положення про первинну профспілкову організацію, затверджену розпорядженням ЗДО №13 «Лелеченя», з однієї сторони, та Профспілковим комітетом Мироцької гімназії №12, що діє на підставі Статуту, разом іменовані - **Сторони**, та визначає узгоджені дії Сторін щодо забезпечення реалізації Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2022-2026 роки (далі – **Галузева угода**), та Угоди між Департаментом освіти і науки Київської обласної державної адміністрації та радою Київської обласної організації Профспілки працівників освіти і науки України на 2022-2026 роки (далі – **Угода**).
- 1.2. Колективний договір укладений відповідно до чинного законодавства, Генеральної, Галузевої та Обласної угод, визнає пріоритет чинних законів України, постанов Верховної Ради України, Указів та розпоряджень Президента України, постанов та розпоряджень Кабінету Міністрів України, наказів та інструкцій Міністерства освіти і науки України, департаменту освіти і науки Київської обласної державної адміністрації, рішень виконавчого комітету і не підміняє їх.
- 1.3. Колективний договір є нормативним актом соціального партнерства, на основі якого здійснюється регулювання трудових відносин у галузі та соціально-економічних питань, що стосуються інтересів працівників галузі освіти, які перебувають у сфері дії сторін і спрямована на співпрацю Сторін щодо забезпечення реалізації Галузевої та Обласної угод, метою яких є:
- а) створення умов для підвищення ефективності роботи ЗДО №13 «Лелеченя»;
 - б) реалізації професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників;
 - в) забезпечення їх конституційних прав.
- 1.4. Сторони визнають взаємні повноваження, зобов'язання відповідних сторін колективного договору і зобов'язуються дотримуватись принципів соціального партнерства, паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності та аргументованості при проведенні переговорів щодо укладення колективного договору внесення змін і доповнень до неї, вирішення питань, які є предметом цього колективного договору.
- 1.5. Положення колективного договору діють безпосередньо в закладі освіти ЗДО №13 «Лелеченя», незалежно від форм власності, поширюються на всіх працівників галузі, які знаходяться у трудових правовідносинах з цими закладами та знаходяться у сфері впливу сторін, працівників профспілкових органів, які працюють на виборних та штатних посадах, і є

обов'язковими для включення до колективних договорів, угод нижчого рівня. Додатки до колективного договору є її невід'ємною частиною.

- 1.6. Кожна із сторін колективного договору бере на себе зобов'язання надати можливість представникам іншої сторони брати участь у засіданнях своїх керівних органів при розгляді питань, які відносяться до сфери соціально-економічних, трудових відносин, правового захисту інтересів працівників, надавати одна одній з цих питань повну та своєчасну інформацію.
- 1.7. Гарантії, передбачені колективним договором, є мінімальними. Соціально-економічні пільги та компенсації, які передбачені колективними договорами, не можуть бути нижчі від рівнів, установлених законодавством, Галузевою, Обласною угодами та цього колективного договору.
- 1.8. Сторони невідкладно вживатимуть заходів до усунення передумов виникнення колективних та індивідуальних трудових спорів в ході реалізації зобов'язань і положень колективного договору, віддаватимуть перевагу розв'язанню спільних питань шляхом проведення переговорів і консультацій відповідно до чинного законодавства.

2. ТЕРМІН ДІЇ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

- 2.1. Колективний договір укладений на 2022 – 2026 роки, набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладення нового або перегляду цього колективного договору.
- 2.2. Жодна із сторін, що уклали колективний договір, не може впродовж терміну її дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення і норми, приймати рішення, які погіршують становище працівників, змінюють її норми, положення та зобов'язання колективного договору.
- 2.3. Сторони домовилися, що при зміні засновника закладу освіти чи його керівника чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладання нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.
- 2.4. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників, про стан виконання норм, положень і зобов'язань колективного договору, оприлюднюючи відповідну інформації не рідше одного разу на рік.
- 2.5. Сторони домовилися під час дії колективного договору проводити моніторинг законодавства України із зазначених колективним договором питань, сприяти реалізації чинних законодавчих норм щодо прав та гарантій працюючих, ініціювати їх захист.
- 2.6. Колективний договір може бути розірваний або змінений тільки за взаємною домовленістю сторін. Зміни і доповнення вносяться за згодою сторін після проведення переговорів. Пропозиції однієї із сторін є обов'язковими для розгляду іншою стороною. Рішення щодо них приймаються за згодою сторін у 10-денний термін.

- 2.7. Сторони зобов'язалися у п'ятиденний термін з дня укладення колективного договору подати їх на реєстрацію та в десятиденний термін після реєстрації повідомити міську організацію профспілки про укладання колективного договору.

3. СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ

3.1. Адміністрація ЗДО №13 «Лелеченя» у межах своїх повноважень:

- 3.1.1. Систематично аналізуватиме стан освіти у ЗДО №13 «Лелеченя», прогнозуватиме та розроблятиме програми розвитку освіти колективу на 2022-2026 роки.
- 3.1.2. Сприятиме створенню необхідних організаційних, матеріально-фінансових умов для реалізації пріоритетних напрямів розвитку освіти.
- 3.1.3. Домагатиметься виконання нормативів матеріально-технічного, фінансового забезпечення закладу освіти не нижче від розмірів, визначених Міністерством освіти і науки України та у межах відповідних бюджетних призначень.
- 3.1.4. Сприятиме стабільному функціонуванню ЗДО №13 «Лелеченя», раціональному використанню коштів загального та спеціального фондів, недопущення їх вилучення, дотримання нормативних вимог з фінансування господарських витрат.
- 3.1.5. Вживатиме заходів щодо безумовного виконання норм ст. 24, 54, 57, 59, 61, 66 Закону України «Про освіту», у частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти, відповідних норм інших законів галузі освіти, що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників.
- 3.1.6. Спрямовуватиме діяльність ЗДО №13 «Лелеченя», на створення умов для безумовної реалізації права громадян на освіту.
- 3.1.7. Вживатиме, у межах, визначених законодавством, заходів щодо дотримання фінансово-господарської дисципліни ЗДО №13 «Лелеченя», що фінансуються з місцевого бюджету та державної субвенції.
- 3.1.8. Забезпечуватиме організацію курсової перепідготовки педагогічних працівників закладів освіти з урахуванням нових та удосконалених освітніх програм, підручників, посібників та, відповідно до Положення про атестацію педагогічних працівників, вживатиме заходів для передбачення видатків на підвищення кваліфікації педагогічних працівників.
- 3.1.9. Надаватиме, відповідно запитів, міській організації Профспілки оперативну інформацію про стан фінансування, виплату заробітної плати, проведення інших обов'язкових виплат.
- 3.1.10. Періодично заслуховуватимуть на профспілкових зборах ЗДО №13 «Лелеченя», питання про стан дотримання чинного трудового законодавства в закладі.
- 3.1.11. Розглядати вимоги виборного профспілкового комітету щодо встановлення порушень керівником законодавства про працю, Закону

України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», умов колективного договору та приймати відповідні рішення.

- 3.1.12. Сприятиме функціонуванню центрів професійного розвитку педагогічних працівників, а також методичних установ, які здійснюють методичне забезпечення освіти відповідно до Законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про дошкільну освіту», «Про позашкільну освіту»
- 3.1.13. Застосовуватиме заходи впливу на удосконалення норм законодавства про неприпустимість закриття закладів загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти, а також їх структурних підрозділів посеред навчального року, здійснення реорганізації і ліквідації закладів загальної середньої освіти лише за згодою громади.

3.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

- 3.2.1. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в ЗДО №13 «Лелеченя».
- 3.2.2. Утримуватись від організації страйків з питань, включених до колективного договору, за умови їх вирішення, у встановленому законодавством порядку.
- 3.2.3. Домагатися соціально-економічного забезпечення працівників освіти, передбаченого ст. 24, 25, 54, 57, 78, 79 Закону України «Про освіту».
- 3.2.4. Направляти пропозиції щодо покращення соціально-правового захисту учасників освітнього процесу до відділу освіти, органам місцевого самоврядування, вищим профспілковим органам, депутатам всіх рівнів.

4. ЗАЙНЯТІСТЬ

4.1. Адміністрація зобов'язується:

- 4.1.1. Сприяти реалізації державної політики зайнятості населення відповідно до законів України «Про зайнятість населення», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», інших законодавчих та нормативно-правових актів в частині працевлаштування молодих спеціалістів.
- 4.1.2. Спільно з відповідними органами державної служби зайнятості населення брати участь у розробці та реалізації заходів щодо забезпечення зайнятості працівників галузі при їх вивільненні, а також у контролі за їх виконанням.
- 4.1.3. Не допускати скорочення чисельності педагогічних працівників при запровадженні новітніх форм і технологій організації освітнього процесу в ЗДО №13 «Лелеченя».
- 4.1.4. Забезпечити контроль за відповідністю штатних розписів закладу Типовим штатним розписам, затверджених Міністерством освіти і науки України.
- 4.1.5. Вживати заходів для відновлення трудових прав педагогічних працівників закладу дошкільної освіти, зокрема й керівників, які отримали пенсію за

віком, з якими на цій підставі припинено безстрокові трудові договори та укладено їх терміном на один рік чи більше.

- 4.1.6. Вживати заходів щодо обмеження застосування строкових трудових договорів з педагогічними працівниками, які отримали пенсію за віком.
- 4.1.7. Проводити спільні консультації з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотків чисельності працівників. Не допускати необґрунтованого звільнення працівників.
- 4.1.8. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію і перепрофілювання закладу, що призведе до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджені з відповідними профспілковими виборними органами, приймати не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій з економічним обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості працівників, що вивільняються. Тримісячний період використовувати для вжиття заходів, спрямованих на зниження рівня скорочення чисельності працівників.
- 4.1.9. Забезпечити працевлаштування на вільні і новостворені робочі місця в закладі незайнятого населення, зареєстрованого у державній службі зайнятості, відповідно до кваліфікаційних вимог, надаючи при цьому перевагу професійно досвідченим працівникам та випускникам закладів освіти.
- 4.1.10. Не допускати запровадження такого режиму роботи працівників закладу дошкільної освіти, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати).
- 4.1.11. При оптимізації закладу звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працюючих застосовувати лише як крайній засіб, коли вичерпані всі можливості їх працевлаштування в інших закладах освіти, територій обслуговування міста.
- 4.1.12. 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:
 - а) при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження та за наявності відповідної кваліфікації;
 - б) залучати до роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладів освіти, працівників інших підприємств, установ, організацій лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку або за їх письмової згоди працювати з неповним навантаженням.
- 4.1.13. Не допускати звільнення працівників закладу при зміні власника, зокрема при створенні об'єднаних територіальних громад. Дію трудових договорів у таких випадках вважати продовженою.

- 4.1.14. Не допускати припинення шляхом реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації закладу та у зв'язку з цим звільнення педагогічних працівників чи скорочення штатів посеред навчального року.
- 4.1.15. Не допускати зменшення обсягу навчального навантаження особам передпенсійного віку.
- 4.1.16. Сприяти поширенню інформації щодо потреб ринку праці в галузі освіти через засоби масової інформації.
- 4.1.17. Передбачати у колективному договорі закладу заходи щодо попередження безробіття, створення нових (додаткових) робочих місць,
- 4.1.18. При скороченні чисельності чи штату працівників переважне право залишення на роботі у випадку однакової продуктивності праці і кваліфікації, крім передбачених законодавством надається також:
- особам передпенсійного віку
 - багатодітним матерям
 - висококваліфікованим спеціалістам.

4.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

4.2.1 Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнюваних працівників.

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

4.2.3. Здійснювати контроль за своєчасною та в повному обсязі виплатою вихідної допомоги звільненим працівникам згідно до ст. 44 КЗпП України.

5. РЕГУЛЮВАННЯ ВИРОБНИЧИХ, ТРУДОВИХ ВІДНОСИН. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

5.1. Адміністрація ЗДО №13 «Лелеченя» у межах повноважень зобов'язується:

5.1.1. Спрямовувати діяльність закладу освіти на створення умов для безумовної реалізації прав громадян на освіту.

5.1.2. Сприяти працівникам ЗДО №13 «Лелеченя» в реалізації їх права на самоврядування, яке передбачає самостійне вирішення питань освітньої, виховної, науково-дослідної, методичної, фінансової діяльності.

5.1.3. Забезпечити контроль за розробкою та дотриманням в закладі ЗДО №13 «Лелеченя» Правил внутрішнього трудового розпорядку, розроблених та затверджених відповідно до Типових правил внутрішнього трудового розпорядку.

5.1.4. Контрактну форму трудового договору спрямовувати на створення умов для виявлення ініціативності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності, правову і соціальну захищеність. Забезпечувати додаткові порівняно з чинним законодавством пільги, гарантії та компенсації для працівників, з якими укладено контракт. Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених

частиною другою ст. 23 Кодексу законів про працю України, вважати такими, що укладені на невизначений строк.

- 5.1.5. Обмежити укладення строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробування. Не допускати переукладення з ініціативи власника безстрокового трудового договору на строковий з підстав досягнення працівником пенсійного віку.
- 5.1.6. Не допускати переукладення з ініціативи органів місцевого самоврядування в односторонньому порядку трудового договору у формі контракту з керівниками закладів загальної середньої освіти, дошкільних і позашкільних закладів освіти.
- 5.1.7. Приймати на роботу нових працівників у разі забезпечення повної зайнятості працюючих за фахом і відсутності прогнозу щодо їхнього вивільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП України.
- 5.1.8. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо повідомлення працівників про введення нових і зміну чинних умов праці, зокрема, педагогічних працівників щодо обсягу навчального (педагогічного) навантаження на наступний навчальний рік, не пізніше, ніж за 2 місяці до їх запровадження.
- 5.1.9. Звільнення педагогічних працівників у зв'язку із скороченням обсягу роботи здійснювати лише після закінчення навчального року.
- 5.1.10. Забезпечити контроль за застосуванням надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках та з дотриманням порядку, передбачених чинним законодавством.
- 5.1.11. Створювати умови для використання педагогічними працівниками вільних від навчальних занять та виконання іншої педагогічної роботи за розкладом окремих днів тижня з метою підвищення кваліфікації, самоосвіти, підготовки до занять тощо за межами закладу освіти.
- 5.1.12. Вживати заходів для удосконалення правового механізму атестації педагогічних працівників.
- 5.1.13. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам ЗДО №13 «Лелеченя», які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки.
- 5.1.14. Забезпечити дотримання підпорядкованими закладами і установами освіти встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і часу відпочинку для працівників.
- 5.1.15. Забезпечити контроль за наданням працівникам ЗДО №13 «Лелеченя», щорічних та додаткових відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством.
- 5.1.16. Доводити до відома працівників закладів освіти щорічно до 5 січня графіки надання відпусток відповідно до наказів адміністрації, погоджених з виборними профспілковими органами.
- 5.1.17. Щорічні відпустки керівним педагогічним працівникам надавати згідно затверджених і погоджених з виборними профспілковими органами графіків відпусток, як правило, в канікулярний період. Як виняток, для

санаторно-курортного лікування та оздоровлення, за наявності відповідних медичних рекомендацій, щорічні відпустки та відпустки без збереження заробітної плати можуть надаватися протягом навчального року.

5.1.18. Надавати додаткові відпустки працівникам ЗДО №13 «Лелеченя» за ненормований робочий день (Додаток № 1).

5.1.19. Надавати додаткові відпустки працівникам ЗДО №13 «Лелеченя» за шкідливі і важкі умови праці (Додатки № 4).

5.1.20. Встановлювати та надавати працівникам інші види неоплачуваних відпусток відповідно до ст. 25 та 26 Закону України «Про відпустки».

5.1.21. Встановлювати та надавати працівникові за рахунок власних коштів (спеціальних), за рахунок економії фонду заробітної плати інші види оплачуваних відпусток, зокрема голові профспілкового комітету, який працює на громадських засадах до 7 календарних днів.

5.1.22. Згідно ст. 19 Закону України «Про відпустки» жінкам, які працюють і мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або які усиновили дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (в т.ч. у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, надавати щороку додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів (за наявності декількох підстав - 17 календарних днів) без урахування святкових і неробочих днів (ст.73 КЗпП України).

5.1.23. Надавати працівникам ЗДО №13 «Лелеченя» щорічні відпустки та відпустки без збереження заробітної плати протягом навчального року для санаторно-курортного лікування та оздоровлення, за наявності відповідних медичних рекомендацій.

5.1.24. Організовувати для керівників, педагогічних працівників закладу освіти, працівників методичного кабінету та центрів відділу освіти короткотермінові курси, семінари, конференції з питань застосування законодавчих, інших нормативно-правових актів з питань освіти, оплати праці, охорони праці, трудового законодавства.

5.1.25. Періоди, впродовж яких в ЗДО №13 «Лелеченя» не здійснюється освітній 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 навчально-виховної, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної робіт відповідно до наказу керівника закладу у порядку, передбаченому у колективному договорі та правилами внутрішнього трудового розпорядку, зокрема в умовах реального часу через Інтернет.

5.1.26. Тривалість робочого часу педагогічних працівників, залучених у період, що не збігається із щорічною оплачуваною відпусткою, на строк не більше одного місяця, до роботи в оздоровчі табори з денним перебуванням дітей, що діють в канікулярний період у тій же місцевості на базі закладів освіти,

не може перевищувати кількості годин, встановлених при тарифікації до початку такої роботи, чи укладенні трудового договору.

- 5.1.27. Регулювати режим виконання навчальної роботи розкладом навчальних занять. Забезпечити прозорість розподілу навчального навантаження. У випадках тимчасової відсутності педагогічних працівників здійснювати їх заміну на умовах погодинної оплати праці.
- 5.1.28. Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи на підставі колективних договорів в межах кошторисних призначень (50 відсотків від посадового окладу).
- 5.1.29. Посадові інструкції працівників ЗДО №13 «Лелеченя» затверджувати після погодження з виборними профспілковими органами.

5.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

- 5.2.1. Забезпечити відповідальність сторін за невиконання умов колективного договору.
- 5.2.2. Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнюваних працівників.
- 5.2.3. Забезпечувати захист вивільнюваних працівників згідно з чинним законодавством. Контролювати надання працівникам переважного права залишення на роботі відповідно до ст.42 КЗпП. Не допускати звільнення за ініціативою адміністрації вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років/шести років – ч.2 ст.149КЗпП України, одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда (ст.184КЗпП України).
- 5.2.4. Спрямувати роботу ради профспілки на організацію контролю за своєчасним введенням у дію нормативних документів з питань трудових відносин, організації нормування праці, розподілення навчального навантаження, дотримання в закладах освіти трудового законодавства.
- 5.2.5. З метою захисту прав освітян ЗДО №13 «Лелеченя», забезпечувати громадський контроль за додержанням законодавства про працю, охорону праці.
- 5.2.6. Представляти та захищати трудові, соціально-економічні права та інтереси освітян – членів профспілки у відносинах з роботодавцями, органах державної влади, місцевого самоврядування і в судових органах.

6. НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ

6.1. Адміністрація ЗДО №13 «Лелеченя», в межах повноважень зобов'язується:

- 6.1.1. Вживати заходів для дотримання в ЗДО №13 «Лелеченя» законодавства про оплату праці.

- 6.1.2. Забезпечити дотримання в ЗДО №13 «Лелеченя» своєчасності виплати заробітної плати працівникам поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць – 20 числа за першу половину місяця, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника. За другу половину місяця виплату зарплати здійснювати через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, у терміни, визначені колективним договором, з дотриманням вимог ст. 24 Закону України «Про оплату праці», ст. 110 та 115 КЗпП України. Встановити керівникові закладу термін подачі табелів на аванс не пізніше 07 числа місяця, на заробітну плату не пізніше 15 числа місяця.
- 6.1.3. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітну плату виплачувати напередодні (ст. 24 Закону України «Про оплату праці»).
- 6.1.4. Сприяти усуненню причин порушення термінів виплати заробітної плати.
- 6.1.5. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами (розмір) нарахувань, розміри і підстави утримань, суму зарплати, що належить до виплати (ст. 110 КЗпП України).
- 6.1.6. Виплату заробітної плати здійснювати через установи банків відповідно до чинного законодавства на підставі особистих заяв працівників.
- 6.1.7. Відповідно чинного законодавства здійснювати компенсацію втрати частини заробітної плати, пов'язаної із порушенням термінів її виплати, при звільненні працівника.
- 6.1.8. Про введення нових і зміну чинних умов праці повідомляти працівників письмово не пізніше, ніж за 2 місяці до їх запровадження.
- 6.1.9. Педагогічним працівникам, у яких з незалежних від них причин протягом навчального року навантаження зменшується порівняно з встановленим при тарифікації, виплачувати заробітну плату відповідно до пункту 76 Інструкції Про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти (Наказ Міністерства № 102) .
- 6.1.10. Гарантувати оплату праці за роботу в понадурочний час, у святкові та вихідні дні у подвійному розмірі або надати інший день відпочинку у зручний для працівника час (ст. 107 КЗпП України).
- 6.1.11. Здійснювати оплату праці у випадках простою, коли заняття не проводяться з незалежних від працівника причин (несприятливі метеорологічні умови, епідемії тощо) з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації; умов виконання працівниками іншої організаційно-педагогічної роботи відповідно до їх функціональних обов'язків. При відсутності такої роботи оплату здійснювати в розмірі тарифної ставки (за фактично відпрацьовані години).
- 6.1.12. Здійснювати додаткову оплату працівникам на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці та за використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів (Додаток № 2).
- 6.1.13. Вживати заходів для встановлення:

- розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду на рівні не нижче прожиткового мінімуму працездатних осіб;
 - посадового окладу педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії в розмірі трьох мінімальних заробітних плат зі збільшенням його за кожною наступною кваліфікаційною категорією не менше ніж на 10%;
 - схема посадових окладів (ставок заробітної плати) педагогічних і науково-педагогічних працівників затверджена Кабінетом Міністрів з урахуванням норм частини другої ст. 61 Закону України «Про освіту».
- 6.1.14. Забезпечувати оплату праці працівників закладу, які замінюють будь-які категорії тимчасово відсутніх працівників.
- 6.1.15. Сприяти забезпеченню реалізації положень Указу Президента України «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні» від 30.09.2010 року № 926, в тому числі щодо встановлення та виплати всім категоріям педагогічних працівників надбавки за престижність педагогічної праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 23 від 11.01.2018 року.
- 6.1.16. Зберігати за працівниками, які брали участь у страйку через невиконання норм законодавства, колективних договорів з вини роботодавця, заробітну плату в повному розмірі на підставі положень колективних договорів.
- 6.1.17. Забезпечити своєчасне проведення індексації грошових доходів працівників у зв'язку із змінами цін на споживчі товари і послуги відповідно до чинного законодавства, в межах фонду заробітної плати.
- 6.1.18. Проводити преміювання працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи у межах коштів на оплату праці, відповідно до положення про преміювання при наявності коштів (Додаток 3).
- 6.1.19. Заробітну плату за весь час щорічної відпустки виплачувати не пізніше, ніж за три дні до початку відпустки (ст.115 КЗпП України), у випадку затримки виплати відпускних на вимогу працівника відпустка повинна бути перенесена на інший період. (ст. 80 КЗпП України).
- 6.1.20. Здійснювати розрахунки виплат у всіх випадках збереження середньої заробітної плати та забезпечення допомогою у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, вагітністю і пологами, виходячи із посадового окладу (ставки) того місяця, в якому відбулась подія, пов'язана з відповідними виплатами, з урахуванням постійних доплат і надбавок (постанови Кабінету Міністрів України №100 від 8 лютого 19995 року, 348 від 16 травня 1995).
- 6.1.21. Зберігати за працівниками місце роботи і середній заробіток за час проходження медичного огляду (ст.. 10 Закону України «Про охорону праці»).
- 6.1.22. Забезпечити працівникам, які за графіком роботи працюють у нічний час, додаткову оплату праці у розмірі 40% годинної тарифної ставки за кожну годину роботи в нічний час (п.93 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти). Вважати нічними зміни,

які повністю або частково (не менше 50% робочого часу) припадають на період з 22.00 до 6.00 (п.3.3.2. Галузевої угоди).

- 6.1.23. Виплачувати педагогічним працівникам (ст.57 Закону України «Про освіту») допомогу на оздоровлення в розмірі місячного посадового окладу при наданні щорічної відпустки. Заробітну плату за дні відпустки та допомогу на оздоровлення виплачувати однією сумою.
- 6.1.24. Забезпечити виплату допомоги на оздоровлення непедагогічним працівникам закладів освіти в розмірі до посадового окладу, в межах фонду оплати праці. Заробітну плату за дні відпустки та допомогу на оздоровлення виплачувати однією сумою.
- 6.1.25. Щорічно передбачати у кошторисі видатки на виплату педагогічним працівникам винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у відповідності до ст. 57 Закону України «Про освіту» у відсотках до посадових окладів чи ставок заробітних плат педагогічних працівників, встановлених у п. 64 Інструкції про оплату праці працівників освіти (№ 102), незалежно від тижневого навантаження.
- 6.1.26. При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від закладу освіти, здійснюється у день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми повинні бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.
- 6.1.27. Забезпечити виплату грошової винагороди за сумлінну працю педагогічним працівникам при факті звільнення, які звільняються з роботи у зв'язку із закінченням строку трудового договору, угодою сторін, скороченням чисельності або штату та за власним бажанням, до і після закінчення навчального року пропорційно відпрацьованому часу незалежно від тижневого навантаження.
- 6.1.28 В межах повноважень брати участь у розгляді та опрацюванні проєктів актів законодавства та нормативно-правових актів щодо:
 - а) удосконалення умов оплати праці працівників галузі, зокрема музичних керівників закладів дошкільної освіти, працівників центрів, спеціалістів відділу освіти, централізованої бухгалтерії та інших працівників з метою підвищення рівня заробітної плати;
 - б) впровадження норм ст. 2 Закону України «Про прожитковий мінімум»;
 - в) встановлення підвищеної оплати праці педагогічних та інших працівників закладів освіти за роботу з ВІЛ-інфікованими дітьми та у інклюзивних групах у максимальному розмірі 20 % відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14.02.2018 р. № 72 «Про внесення змін у додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 25.08.2004 р. № 1096;
- 6.1.29. В разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або/чи неробочим днем, заробітну плату виплачувати напередодні.
- 6.1.30. Забезпечувати компенсацію втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати згідно з чинним законодавством, при звільненні працівника.

- 6.1.31. Здійснювати виплату заробітної плати через установи банків відповідно до чинного законодавства на підставі особистих заяв працівників.
- 6.1.32. Своєчасно здійснювати індексацію грошових доходів працівників, відповідно до чинного законодавства у зв'язку із змінами цін 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». Не допускати зменшення або скасування стимулюючих виплат, надбавок і доплат, які встановлені у граничних розмірах, в межах фонду оплати праці.
- 6.1.33. Забезпечувати оплату праці працівникам закладів дошкільної освіти за роботу понад встановлену норму з причини невиходу на роботу змінника або у випадках, коли батьки несвоєчасно забирають дітей закладу дошкільної освіти і робота виконується за межами робочого часу, встановленого графіками роботи, відповідно до ст. 106 КЗпП України як занадурочну роботу в подвійному розмірі.
- 6.1.34. Забезпечувати оплату праці працівників за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікацією.
- 6.1.35. Забезпечити встановлення надбавок педагогічним працівникам за престижність педагогічної праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23.03.2011 № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» в граничному розмірі (постанова КМУ № 23 від 11.01.2018 року).
- 6.1.36. Установлювати педагогічним працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною і працюють на повну ставку, навчальне навантаження під час тарифікації на відповідний навчальний рік у обсязі не менше ставки. На період їх відпустки години навчального навантаження тимчасово передавати у першу чергу іншим педагогічним працівникам за фахом, які не мають повного тижневого навантаження чи ставки. Після закінчення відпустки забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, установленого при тарифікації на початок навчального року (але не менше визначеного трудовим договором).
- 6.1.37. Здійснювати додаткову оплату за роботу в нічний час (з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку) працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час, у розмірі 40 % посадового окладу (ставки заробітної плати).
- 6.1.38. Встановлювати педагогічним та іншим працівникам, які працюють в інклюзивних класах, групах та ВІЛ-інфікованими дітьми, підвищені розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до п. 28, 29 та 31 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993

№ 102, а також надбавку за складність у роботі в розмірі до 50 відсотків посадових окладів ставок заробітної плати відповідно до п. 3 Постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298.

Забезпечувати доплати за роботу в інклюзивних класах (групах) у максимальному розмірі 20% відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14.02.2018 № 72 «Про внесення змін у додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 р. № 1096».

- 6.1.39. Забезпечити матеріальне стимулювання працівників, нагороджених знаком «Відмінник освіти України», «Вихователь року» тощо.
- 6.1.40. При припиненні трудового договору внаслідок порушення засновником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (ст. 38 і 39 КЗпП України) виплачувати працівникові вихідну допомогу у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше розміру встановленого ст. 44 Кодексу законів про працю України.

6.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

- 6.2.1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням в установі законодавства про працю, зокрема за виконанням договірних гарантій з оплати праці та термінів її виплати.
- 6.2.2. Забезпечувати контроль за проведенням індексації грошових доходів працівників, у зв'язку із змінами цін на споживчі товари та послуги, компенсації втрат частини заробітної плати, пов'язаних із порушенням термінів її виплати, в межах фонду оплати праці.
- 6.2.3. Забезпечувати взаємодію з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування для вирішення питань, пов'язаних із реалізацією права працівників на своєчасну і в повному обсязі оплату праці.
- 6.2.4. Про випадки порушень законодавства про оплату праці, відповідних зобов'язань за колективними договорами, для вжиття необхідних заходів, інформувати:
- а) Міську організацію Профспілки працівників освіти і науки України;
 - б) відділ освіти;
 - в) органи місцевого самоврядування;
 - г) інші органи державної влади і управління.
- 6.2.5. Вимагати притягнення до відповідальності осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов колективних договорів та Галузевої угоди, що стосуються оплати праці згідно ст. 147, п. 1 ст. 41 КЗпП України, ст. 36 Закону України «Про оплату праці», ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди».
- 6.2.6. Надавати консультації та правову допомогу працівникам - членам Профспілки щодо захисту їх прав з питань оплати праці та представляти їх інтереси у комісіях з трудових спорів та судах.
- 6.2.7. 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 з організацій, установ галузі.

7. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

7.1. Адміністрація зобов'язується:

- 7.1.1. Забезпечувати фінансування заходів зі створення безпечних та нешкідливих умов праці, в дошкільному закладі, відповідно до вимог Закону України «Про охорону праці», інших нормативно-правових актів з питань охорони праці.
- 7.1.2. На виконання вимог норми ст. 19 Закону України «Про охорону праці», передбачати в кошторисі дошкільного закладу необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці, в тому числі для проведення атестації робочих місць за умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 № 442.
- 7.1.3. Сприяти розробленню в дошкільному закладі комплексних заходів з охорони праці усіма учасниками освітнього процесу.
- 7.1.4. Щорічно вносити на обговорення розширеного засідання колегії, нарад, за участю представників міської організації Профспілки, питання створення належних умов і безпеки праці, вжиття заходів для зменшення виробничого травматизму і професійної захворюваності.
- 7.1.5. Забезпечити виконання керівнику дошкільного закладу вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників 28 освітнього процесу в установах і закладах освіти» від 26.12.2017 № 1669 та виконання вимог, передбачених Законом України «Про охорону праці».
- 7.1.6. Вживати заходів щодо своєчасного та у відповідності до Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232, розслідування нещасних випадків з працівниками, за результатами яких складати відповідні акти (форма Н-1, Н-2).
- 7.1.7. Забезпечити контроль за виконанням вимог щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці і навчання для працівників дошкільного закладу відповідно до Кодексу цивільного захисту України, Законів України «Про охорону праці», «Про дорожній рух», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення».
- 7.1.8. Протягом 2022 - 2026 років провести навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, радіаційна безпека тощо) керівних та інших посадових осіб, відповідальних за організацію роботи з охорони праці, безпеки життєдіяльності в дошкільному закладі, відповідно до Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці в закладах освіти.

- 7.1.9. Відповідно ст. 19 Закону України «Про охорону праці» забезпечити виділення та відрахування коштів з бюджету не менше 0,2 відсотків від фонду оплати праці на проведення в дошкільному закладі заходів з охорони праці.
- 7.1.10. Забезпечити контроль за своєчасним проведенням безоплатно первинних та періодичних медичних оглядів працівників дошкільного закладу з необхідними лабораторними дослідженнями відповідно до статті 17 Закону України «Про охорону праці» та Постанови 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».
- 7.1.11. Забезпечити дошкільний заклад нормативно-правовими актами з охорони праці.
- 7.1.12. Забезпечити визначення відповідальних осіб з охорони праці у відділ освіти (безпеки життєдіяльності) відповідно до вимог ст. 15 Закону України «Про охорону праці» та Типового положення про службу охорони праці.
- 7.1.13. Забезпечити фінансування атестації робочих місць з несприятливими умовами праці відповідно до чинного законодавства та розробити за її результатами заходи щодо покращення умов праці, включивши їх в колективні договори.
- 7.1.14. Забезпечити проведення атестації робочих місць з несприятливими умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 442 від 01.08.1992 та листа Кабінету Міністрів України від 16.06.2002 № 4274/52, за результатами якої на умовах колективних договорів:
- а) здійснювати доплати працівникам закладу за шкідливі і важкі умови праці згідно з додатком № 2 до цього колективного договору;
 - б) надавати додаткові відпустки за особливий характер роботи за ненормований робочий день, за роботу у шкідливих і важких умовах праці згідно з додатками № № 1, 4 до цього колективного договору.
- 7.1.15. Забезпечити виконання заходів щодо подальшої безпечної експлуатації виробничих будівель і споруд, машин, механізмів, устаткування, транспортних засобів, інших засобів виробництва, які не відповідають вимогам нормативних актів про охорону праці.
- 7.1.16. Забезпечити виконання приписів органів державного пожежного нагляду і додаткових заходів для покращення протипожежного захисту закладів освіти.
- 7.1.17. Вивести із експлуатації аварійні приміщення будівель.

7.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

- 7.2.1. Забезпечити громадський контроль за дотриманням вимог, передбачених нормативними актами з питань охорони праці, створенням безпечних, нешкідливих умов праці і належного виробничого побуту, забезпеченням працівників засобами колективного та індивідуального захисту.

- 7.2.2. Організовувати навчання профспілкового активу, представників Профспілки з питань охорони праці, з питань підвищення рівня громадського контролю за виконанням керівником закладу вимог чинного законодавства та нормативних актів з охорони праці.
- 7.2.3. Сприяти у проходженні членами профспілки медичних оглядів.
- 7.2.4. Забезпечити участь представників Профспілки у роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою ушкодження здоров'я працівників закладу.
- 7.2.5. Здійснювати контроль за правильним і своєчасним обчисленням заробітної плати для нарахування допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності.
- 7.2.6. Забезпечити інформування відповідних органів місцевого самоврядування про факти порушень законодавства про працю, усунення яких потребує втручання з боку владних структур.
- 7.2.7. Забезпечити профспілковий актив закладу нормативно-правовими документами з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності.
- 7.2.8. Щорічно сприяти здійсненню відповідних заходів при підготовці та проведенні Всесвітнього дня охорони праці.

8. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ

8.1. Адміністрація, зобов'язується:

- 8.1.1. Забезпечити педагогічним та іншим працівникам закладу, гарантії, передбачені чинним законодавством.
- 8.1.2. Забезпечити оплату простою працівникам, в тому числі непедагогічним, не з їх вини, в розмірі середньої заробітної плати, але не менше тарифної ставки (посадового окладу); оплату праці вихователів, в тому числі вихователів груп продовженого дня, вихователів закладів дошкільної освіти, музичних керівників 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.
- 8.1.3. Забезпечити виплату працівникам в повному обсязі компенсацій при службових відрядженнях, в тому числі для підвищення кваліфікації.
- 8.1.4. Забезпечити виплату педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю зразкове виконання службових обов'язків (Додаток № 5), в розмірі до одного посадового окладу та преміювати інших працівників закладів освіти до професійного свята Дня працівників освіти (ст. 57 Закону України «Про освіту») в межах фонду оплати праці.
- 8.1.5. Забезпечити надання працівникам закладу матеріальної допомоги, в тому числі на оздоровлення, в розмірі до одного посадового окладу на рік, виплату премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах.

- 8.1.6. У разі захворювання педагогічних працівників, яке унеможливило виконання ними професійних обов'язків і обмежує перебування в дитячому колективі, або тимчасово переведення за цих чи інших обставин на іншу роботу, зберігати за ними попередній середній заробіток. У разі хвороби чи каліцтва попередній середній заробіток виплачувати до відновлення працездатності або встановлення інвалідності (ст.57 Закону України «Про освіту»).
- 8.1.7. Вживати заходів, спрямованих на виконання регіональних програм забезпечення житлом педагогічних працівників.
- 8.1.8. Вживати заходів для забезпечення молодих спеціалістів з числа педагогічних працівників методичною літературою та посібниками.
- 8.1.9. Сприяти наданню працівникам матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань при наявності власних коштів закладів освіти відповідно до ст.57 Закону України «Про освіту», в межах фонду заробітної плати.
- 8.1.10. Забезпечити проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників закладів освіти.
- 8.1.11. Відраховувати профспілковим організаціям не менше як 0,3 фонду оплати праці на культурно-масову, спортивно-оздоровчу роботу, роботу з дітьми відповідно до ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».
- 8.1.12. Передбачати норми щодо соціального захисту ветеранів праці при укладенні колективних договорів.
- 8.1.13. Створити в ЗДО №13 «Лелеченя» кімнату психологічного розвантаження та забезпеченню всіх працівників закладу гарячим харчуванням за місцем роботи.

8.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

- 8.2.1. Вживати заходи для активізації діяльності профспілкового активу для безумовного забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій, передбачених цим колективним договором та Галузевою угодою.
- 8.2.2. Забезпечити організацію роз'яснювальної роботи в первинних профспілкових організаціях щодо трудових прав, пенсійного забезпечення працівників галузі освіти, соціального страхування, надавати членам Профспілки, в разі їх звернень, відповідну безкоштовну правову допомогу.
- 8.2.3. Організовувати проведення «днів здоров'я», виїзду на природу.
- 8.2.4. Сприяти виплаті працівникам при виході їх на пенсію, у зв'язку з досягненням пенсійного віку, одноразової допомоги в розмірі посадового окладу та працюючим працівникам до дня ювілею (55, 60, 65, 70, 75....років) – у розмірі до 100 % посадового окладу в межах фонду зарплати та на умовах колективних договорів.
- 8.2.5. Організовувати проведення лекцій, зустрічей із спеціалістами щодо нетрадиційних методів лікування, щеплення проти COVID-19 тощо.

- 8.2.6. Організовувати сімейні вечори, вечори відпочинку, присвячені дню працівників освіти, 8 березня, Нового року тощо.

9. ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УМОВ ДЛЯ РОБОТИ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІВ

9.1. Адміністрація зобов'язується:

- 9.1.1. Забезпечити в закладі права та гарантії діяльності Профспілки, профспілкового активу відповідно до Конституції України, Законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», актів Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованих Україною конвенцій Міжнародної організації праці.
- 9.1.2. Активізувати співпрацю з профспілковими організаціями з усіх питань забезпечення належного статусу педагогічних працівників, підвищення рівня соціально-економічного захисту працівників освіти та здобувачів освіти.
- 9.1.3. Вводити до складу атестаційної комісії представників Профспілки.
- 9.1.4. Утримуватися від будь-яких дій, що можуть бути розцінені як втручання у статутну діяльність Профспілки.
- 9.1.5. Створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених профспілкових представників в закладі, у компетенції яких прийняття рішень із порушених питань у сфері соціально-трудових відносин.
- 9.1.6. Не допускати звільнення членів виборних органів профспілкових організацій без згоди Сторін.
- 9.1.7. Забезпечувати контроль в закладі за безготівковим порядком сплати членських профспілкових внесків згідно особистих заяв членів Профспілки працівників освіти і науки України з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових органів або транзитні рахунки профспілкових органів не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам.
- 9.1.8. Надавати у безоплатне користування організації Профспілки приміщення з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною, зв'язком (у т.ч. електронна пошта, Internet) для взаємного обміну інформацією, в тому числі з головою Профспілки дошкільного закладу.
- 09.1.9. Сприяти навчанню профспілкових кадрів та активу, підвищенню їх кваліфікації.
- На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, надавати додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок власника або уповноваженого ним органу (стаття 252 КЗпП України).
- 9.1.10. Поширювати в установленому порядку пільги і винагороди, що застосовуються в закладі, на профспілкових працівників згідно з колективним договором.

- 9.1.11. За активну і сумлінну працю із захисту прав і інтересів працівників встановлювати стимулюючі виплати голові профспілкової організації, яка здійснює свої повноваження на громадських засадах, в межах фонду оплати праці.
- 9.1.12. Надавати у безоплатне користування профспілковому комітету закладу приміщень з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною, зв'язком (у т.ч. електронна пошта, Internet) для взаємного обміну інформацією, в тому числі з керівними органами Профспілки працівників освіти і науки України.
- 9.1.13. Сприяти навчанню профспілкових кадрів та активу, підвищенню їх кваліфікації.
- На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, надавати додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок власника або уповноваженого ним органу (ст. 252 КЗпП України).

9.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

- 9.2.1. Посилити особисту відповідальність профспілкових кадрів стосовно питань захисту порушених законних прав та інтересів членів профспілки.
- Посилити роз'яснювальну роботу щодо діяльності Профспілки щодо захисту членів Профспілки шляхом підвищення ролі профспілкових зборів, активізації роботи постійних комісій профкомів, інформування членів Профспілки.
- 9.2.2. Своєчасно доводити до відома членів профспілки зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти.
- 9.2.3. Спрямовувати роботу Профспілки на організацію контролю за своєчасним введенням у дію нормативних документів з питань трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу навчального навантаження, дотримання у закладі трудового законодавства.
- 9.2.4. Сприяти реалізації права Профспілки, передбаченого ст.45 КЗпП України, щодо висунення вимоги засновникам або уповноваженим ними органам про розірвання трудового договору (контракту) з керівником закладу освіти, якщо він порушує законодавство про працю, колективні договори.
- 9.2.5. Запропонувати виборним профспілковим органам обов'язкове ініціювання переговорів щодо укладення колективних договорів.
- 9.2.6. Проводити роз'яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників безпосередньо в трудовому колективі.
- 9.2.7. Сприяти поширенню практики представлення Профспілки інтересів членів Профспілки при розгляді їх трудових спорів в комісіях по трудових спорах, судах.

- 9.2.8. Заохочувати матеріально голову первинної профспілкової організації за активну та сумлінну працю із захисту прав та інтересів працівників.
- 9.2.9. Інформувати міську організацію Профспілки про факти порушення гарантій та прав діяльності Профспілки в дошкільному закладі для вжиття відповідних заходів по їх усуненню та недопущенню у майбутньому.
- 9.2.10. Спільно з адміністрацією дошкільного закладу приймати участь в організації та святкуванні професійного свята – Дня працівників освіти, Дня знань, Дня довкілля, Освітнянських обріїв, Дня захисника Вітчизни, Міжнародного дня 8 Березня та інших свят.
- 9.2.11. Сприяти відновленню українських традицій, розвитку духовних цінностей, спорту та туризму в педагогічному колективі.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН

- 10.1. Контроль за виконанням колективного договору здійснюється спільною комісією Сторін (Додаток № 6).
- 10.2. Кожна зі Сторін визначає заходи з виконання колективного договору та відповідальних осіб, інформує про це іншу Сторону.
- 10.3. Сторони забезпечують контроль за виконанням Галузевої та цього колективного договору.

Не рідше одного разу на рік, на спільному засіданні Профспілки, заслуховують звіти голови профспілки та керівника про виконання колективного договору та реалізацію взятих зобов'язань на загальних зборах трудового колективу.

Інформацію про хід виконання колективного договору доводити до відома працівників закладу.

- 10.4. Посадових та інших осіб, які своїми діями або бездіяльністю призвели до порушень, невиконання умов даної угоди, притягувати до дисциплінарної, адміністративної відповідальності згідно з чинним законодавством.

Колективний договір підписано у ____3__ примірниках, які зберігаються у кожної зі Сторін та за місцем реєстрації і мають однакову юридичну силу.



**Голова профспілкової організації
Мироцької гімназії №12**


Ольга ЧЕРВ'ЯКОВСЬКА
(підпис)

Додаток № 1

до колективного договору між
адміністрацією ЗДО №13 «Лелеченя»
та профспілковим комітетом
Мироцької гімназії №12
на 2022 - 2026 роки

ПЕРЕЛІК

**посад працівників закладу освіти з ненормованим робочим днем, яким
може надаватися додаткова відпустка**

1. Директор закладу дошкільної освіти – до 7 календарних днів.
2. Завгосп – до 7 календарних днів.
3. Комірник - до 7 календарних днів.

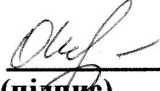
(згідно Закону України «Про відпустки» ст. №7, 8 та переліку посад працівників
з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти України)



**Директор ЗДО №13
«Лелеченя»**

Наталія КОМАРНИЦЬКА
(підпис)

**Голова профспілкової організації
Мироцької гімназії №12**

 **Ольга ЧЕРВ'ЯКОВСЬКА**
(підпис)

до колективного договору між
адміністрацією ЗДО №13 «Лелеченя»
та профспілковим комітетом
Мироцької гімназії №12
на 2022 - 2026 роки

ПЕРЕЛІК
робіт зі шкідливими і небезпечними 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. Прання, сушіння і прасування спецодягу.
 - 1.2. Роботи біля гарячих плит, електрожарових шаф, кондитерських і паромасляних печей та інших апаратів для смаження і випікання.
 - 1.3. Роботи, пов'язані з миттям посуду, тари і технологічного обладнання вручну і з застосуванням кислот, лугу та інших хімічних речовин.
 - 1.4. Всі види робіт, виконувані у навчально-виховних установах при переведенні їх на особливий санітарно-епідеміологічний режим роботи.
 - 1.5. Роботи з хлорування води, з виготовленням дезінфікуючих розчинів, а також з їх використанням.

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

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

На роботах з важкими і шкідливими умовами праці доплати встановлюються до 12 відсотків посадового окладу (ставки).

Атестація робочих місць або оцінка умов праці в установах здійснюється атестаційною комісією, яка створюється наказом керівника за погодженням з профспілковим комітетом з числа найбільш кваліфікованих працівників, представників профспілкового комітету, служби охорони праці установи.

Атестаційну комісію очолює керівник або його заступник. Для роботи членами атестаційної комісії можуть залучатися спеціалісти інших служб і організацій.

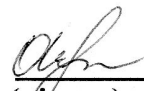
На підставі висновків атестаційної комісії керівник установи за погодженням з профспілковим комітетом затверджує перелік конкретних робіт, на яких встановлюється доплата за несприятливі умови праці і розміри доплат за видами робіт.

Конкретні розміри доплат та тривалість їх виплати встановлюються наказом по установі.

**Директор ЗДО №13
«Лелеченя»**


Наталія КОМАРНИЦЬКА
(підпис)

**Голова профспілкової організації
Мироцької гімназії №12**


Ольга ЧЕРВ'ЯКОВСЬКА
(підпис)

до колективного договору між
адміністрацією ЗДО №13 «Лелеченя»
та профспілковим комітетом
Мироцької гімназії №12
на 2022 - 2026 роки

ПОЛОЖЕННЯ **про матеріальне стимулювання працівників закладів освіти**

З метою підвищення ефективності освітнього процесу в закладах освіти міста, вводиться матеріальне стимулювання творчої, інноваційної, новаторської, високоефективної роботи працівників закладів освіти:

- преміювання за окремі успіхи і досягнення в освітньому процесі;
- преміювання у зв'язку з ювілейними датами;
- надання матеріальної допомоги;
- надбавки до посадових окладів.

Матеріальна допомога надається в межах розміру прожиткового мінімуму, премія розмірами не обмежується.

Критерії визначення працівників, які претендують на нагородження премією:

1. Працівник володіє ефективними формами і методами організації навчально-виховної роботи, вміло їх застосовує, забезпечуючи високий результат роботи.
2. Має власний досвід, творчо використовує перспективний педагогічний досвід. Досвід вчителя узагальнено міським методичним кабінетом та затверджено науково-методичною радою Київського обласного інституту післядипломної освіти педагогічних кадрів та занесено в картотеку передового педагогічного досвіду міста та області.
3. Систематично веде дослідницьку пошукову роботу шляхом запровадження новаторських методик, розробки дидактичного матеріалу.
4. Проводить відкриті заняття для колег міста на основі власного досвіду та новаторських методик.
5. Бере активну участь у роботі методичних та інших творчих комісій школи, міста, області, проводить обласні майстер-класи, сприяє поширенню перспективного передового педагогічного досвіду.
6. Виявляє ініціативу в розробці нових методик, авторських навчальних програм та бере активну участь в розвитку навчально-дослідницької діяльності.
7. Має високий рейтинг роботи за підсумками року.
8. Бере активну участь у громадському житті закладу, міста, селища.
9. За багаторічну добросовісну працю.

Премія працівників закладів освіти виплачується на підставі наказу відділу освіти та з урахуванням фонду економії заробітної плати.

Директор ЗДО №13
«Лелеченя»


Наталія КОМАРНИЦЬКА
(підпис)

Голова профспілкової організації
Мироцької гімназії №12


Ольга ЧЕРВ'ЯКОВСЬКА
(підпис)

Додаток № 4

до колективного договору між
адміністрацією ЗДО №13 «Лелеченя»
та профспілковим комітетом
Мироцької гімназії №12
на 2022 - 2026 роки

СПИСОК
робочих місць, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці,
зайнятість працівників на роботах в яких дає право
на щорічну додаткову відпустку

(відповідно до постанови Кабінету Міністрів України
від 13 травня 2003 року № 679)

№ з/п	Професії та посади	Максимальна тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, календарних днів
1	Кухар, який працює біля плити	4
2	Помічник вихователя	4
3	Помічник вихователя у логопедичній групі	7
4	Машиніст із прання та ремонту білизни	4
5	Прибиральник службових приміщень	4
6	Старша медична сестра	7
7	Медична сестра	7



Директор ЗДО №13
«Лелеченя»


(підпис) **Наталія КОМАРНИЦЬКА**

Голова профспілкової організації
Мироцької гімназії №12


(підпис) **Ольга ЧЕРВ'ЯКОВСЬКА**

Додаток № 5

до колективного договору між
адміністрацією ЗДО №13 «Лелеченя»
та профспілковим комітетом
Мироцької гімназії №12
на 2022 - 2026 роки

ПОЛОЖЕННЯ

**про надання щорічної грошової винагороди педагогічним
працівникам закладу дошкільної освіти за сумлінну працю,
зразкове виконання службових обов'язків**

Це Положення розроблене на підставі Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків.

Право на отримання цієї винагороди поширюється на всіх педагогічних працівників, крім тих які працюють в закладі освіти за сумісництвом, хто здійснив порушення виконавчої і трудової дисципліни. Названі порушення повинні бути зазначені або в наказах начальника відділу освіти, керівника закладу освіти чи в рішеннях педагогічних рад.

Головними критеріями для отримання грошової винагороди є:

- Відсутність порушень виконавчої і трудової дисципліни, дисциплінарних стягнень за п.п. 3,4,7,8, ст. 40 та п.п. 1, 3, ст. 41 Кодексу законів про працю України (невиконання посадових обов'язків, прогул, поява в нетверезому стані, наркотичному або токсичному сп'янінні, розкраданні майна, грубого порушення трудових обов'язків з боку керівника, аморального проступку педагогічним працівником);
- Добросовісне виконання правил внутрішнього розпорядку, посадових обов'язків, режиму роботи, розкладу занять;
- Досягнення успіхів у вихованні дітей, навчанні, вихованні, професійній підготовці учнівської молоді, застосування творчості та інноваційних технологій при проведенні гуртків, занять;
- Підвищення свого фахового рівня, участь в методичному забезпеченні дошкільного закладу;
- активну участь у громадському житті міста.

Винагорода надається тим педагогічним працівникам, які нагороджені за особливі трудові заслуги державними нагородами, відзначених знаками, грамотами іншими видами морального та матеріального заохочення.

Керівникам закладів освіти щорічна винагорода надається за наказом начальника відділу освіти та згідно результатів роботи закладу освіти, виконання керівником його посадових обов'язків і умов контракту.

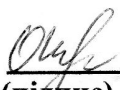
При підготовці керівником закладу наказу про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам, він повинен врахувати рішення профспілкового комітету з цього приводу та спільно з профкомом проінформувати педагогічний колектив про надання такої винагороди.

Винагорода за сумлінну працю надається за підсумками календарного року і виплачується в грудні місяці поточного або в січні наступного року. Розмір щорічної грошової винагороди не повинен перевищувати одного посадового окладу (ставки) заробітної плати з урахуванням підвищень. Здійснюється в межах фонду оплати праці.

**Директор ЗДО №13
«Лелеченя»**

**Наталія КОМАРНИЦЬКА**
(підпис)

**Голова профспілкової організації
Мироцької гімназії №12**

**Ольга ЧЕРВ'ЯКОВСЬКА**
(підпис)

до колективного договору між
адміністрацією ЗДО №13 «Лелеченя»
та профспілковим комітетом
Мироцької гімназії №12
на 2022 - 2026 роки

**Спільна комісія
адміністрації Мироцького ЗДО №13 «Лелеченя» та профспілкового
комітету Мироцької гімназії №12 для ведення переговорів і здійснення
контролю за виконанням колективного договору**

З боку адміністрації ЗДО №13 «Лелеченя»:

1. Комарницька Наталія Василівна – директор ЗДО №13 «Лелеченя»
2. Шоботенко Тетяна Василівна – вихователь
3. Маслова Людмила Миколаївна – вихователь.

З боку Профспілки Мироцької гімназії №12:

1. Черв'яковська Ольга Володимирівна – голова профспілки
2. Колісна Людмила Іванівна – заступник голови профспілки
3. Войцешук Юрій Анатолійович – член профспілки, вчитель біології.



**Директор ЗДО №13
«Лелеченя»**

Наталія КОМАРНИЦЬКА
(підпис)

**Голова профспілкової організації
Мироцької гімназії №12**

Ольга ЧЕРВ'ЯКОВСЬКА
(підпис)