

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
МІЖ КОМУНАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ «ШЕЛУДЬКІВСЬКИЙ
ЛІЦЕЙ ІМЕНІ ГЕРОЯ РАДЯНСЬКОГО СОЮЗУ ЮХИМА
ЄГОРОВИЧА КРАВЦОВА» СЛОБОЖАНСЬКОЇ СЕЛИЩНОЇ
РАДИ ЧУТУЇВСЬКОГО РАЙОНУ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
ТА ПЕРВИННОЮ ПРОФСПІЛКОВОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ
КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ «ШЕЛУДЬКІВСЬКИЙ ЛІЦЕЙ
ІМЕНІ ГЕРОЯ РАДЯНСЬКОГО СОЮЗУ ЮХИМА ЄГОРОВИЧА
КРАВЦОВА» СЛОБОЖАНСЬКОЇ СЕЛИЩНОЇ РАДИ
ЧУТУЇВСЬКОГО РАЙОНУ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
НА 2021-2025 РОКИ**

**СХВАЛЕНО
ЗАГАЛЬНИМИ ЗБОРАМИ
ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ
«ДВ» 09 2021р.
ПРОТОКОЛ № 3**

**с.Шелудьківка
2021**

№ п/п	Розділи	Назви розділів	Сто- рінка
1.	Розділ I.	Загальні положення	2
2.	Розділ II.	Створення умов для розвитку закладу	4
3.	Розділ III.	Трудові відносини	6
4.	Розділ IV.	Зміни в організації виробництва	8
5.	Розділ V.	Робочий час, режим та нормування праці	10
6.	Розділ VI.	Оплата праці	13
7.	Розділ VII.	Час відпочинку	19
8.	Розділ VIII.	Охорона праці	21
9.	Розділ IX.	Правовий та соціальний захист	24
10.	Розділ X.	Гарантії діяльності профспілки	26
11.	Розділ XI	Контроль за виконанням колективного договору	28
12.	Додаток №1	Перелік професій і посад з ненормованим робочим днем	29
13.	Додаток № 2	Положення про преміювання працівників	30
14.	Додаток № 3	Положення про надання грошової винагороди підприємцям	34
15.	Додаток № 4	Перелік видів навчально – методичної та виховної роботи , яку виконують педагогічні працівники	37
16.	Додаток №5	Перелік посад працівників, яким встановлюється доплата 10%	38
17.	Додаток №6	Правила внутрішнього трудового розпорядку	39
18.	Додаток № 7	Перелік професій та посад, яким надається додаткова оплата за шкідливі та особові умови праці	44
19.	Додаток № 8	Перелік посад працівників, яким надається додаткова відпустка за шкідливі та особові умови праці	45
20.	Додаток №9	Перелік посад працівників, яким видаються мийні засоби	46
21.	Додаток № 10	Комплексні заходи	47
22.	Додаток № 11	Перелік посад, які забезпечуються спецодягом	48
23.	Додаток № 12	Угода з охорони праці	49

РОЗДІЛ I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Сторони договору та їх повноваження.

1.1.1. Колективний договір укладено між Комунальним закладом «Шелудьківський ліцей імені Героя Радянського Союзу Юхима Єгоровича Кравцова» Слобожанської селищної ради Чугуївського району Харківської області (далі заклад або КЗ «Шелудьківський ліцей ім.Ю.Є.Кравцова») в особі директора Кухлеєвої Катерини Володимирівни (далі – Роботодавець), з однієї сторони, та Первинною профспілковою організацією Комунального закладу «Шелудьківський ліцей імені Героя Радянського Союзу Юхима Єгоровича Кравцова» Слобожанської селищної ради Чугуївського району Харківської області в особі голови Хряк Тетяни Іванівни (далі – Профспілка), з другої сторони, далі разом – Сторони, а кожна окремо – Сторона.

1.1.2. Сторони визнають повноваження одна одної й зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності Сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладання колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення питань, що є предметом колективного договору.

1.1.3. Виконавчим органом Профспілки, уповноваженим на виконання зобов'язань за цим договором є профспілковий комітет Первинної профспілкової організації КЗ «Шелудьківський ліцей ім.Ю.Є.Кравцова» (далі – Профспілковий комітет).

1.2. Мета укладання колективного договору.

1.2.1. Колективний договір укладено з метою регулювання соціально-економічних і трудових відносин та посилення соціального захисту працівників профспілкової організації організації КЗ «Шелудьківський ліцей ім.Ю.Є.Кравцова». Договір укладено відповідно до Конституції України, законів України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», законодавства України про освіту, інших нормативно-правових актів України, положень Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, спільним представницьким органом сторони роботодавців на національному рівні та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями (далі – Генеральна угода), Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та Всеукраїнськими Профспілками працівників освіти і науки (далі – Галузева угода), Регіональної угоди між Департаментом науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації та Харківською обласною організацією профспілки працівників освіти і науки України (далі – Регіональна угода).

1.2.2. Колективний договір визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на співпрацю, створення умов для підвищення ефективності роботи закладу, реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників, забезпечення їхніх конституційних прав, досягнення

злагоди в колективі.

1.3. Термін дії колективного договору.

1.3.1. Колективний договір укладений на 2021-2025 роки, набирає чинності з дня його підписання представниками Сторін та діє до укладення нового.

1.3.2. Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти до того часу, поки Сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний.

1.3.3. Будь-які зміни складу, структури, найменування Сторін не впливають на чинність колективного договору.

1.3.4. У разі реорганізації Ліцею колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою Сторін.

1.3.5. У разі зміни власника Ліцею чинність колективного 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 колективного договору.

1.3.6. У разі ліквідації Ліцею колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

1.3.7. Переговори щодо укладення нового колективного договору на наступний термін починаються не пізніше як за 2 місяці до закінчення строку дії колективного договору.

1.4. Сфера дії колективного договору.

1.4.1. Сторони визнають колективний договір локальним нормативним актом, його норми і положення діють безпосередньо та поширюються на всіх працівників Ліцею, які перебувають у сфері дії Сторін колективного договору, і є обов'язковими для виконання Роботодавцем і Профспілкою та працівниками Ліцею.

1.4.2. Гарантії, передбачені в колективному договорі, є мінімальними. Соціально-економічні пільги та компенсації, передбачені колективним договором, не можуть бути нижчі від рівнів, встановлених законодавством, Генеральною, Галузевою та Регіональною угодами.

1.4.3. Після підписання договору жодна із Сторін колективного договору не може в односторонньому порядку відмовитися від виконання взятих на себе зобов'язань.

1.4.4. Впродовж дії колективного договору Сторони забезпечують моніторинг законодавства України з визначених колективним договором питань, сприяють реалізації законодавчих норм щодо прав та гарантій працівників, ініціюють їх захист.

1.4.5. Сторони, що підписали колективний договір, щороку, не пізніше 15 березня року, що настає за звітним, звітують про виконання колективного договору на загальних зборах трудового колективу.

1.4.6. Невід'ємною частиною колективного договору є додатки до нього (додатки 1-12).

1.5. Порядок внесення змін, підписання та реєстрація колективного договору (змін до нього).

1.5.1. Зміни, що випливають із змін чинного законодавства, Генеральної, Галузевої, Регіональної угод з питань, що є предметом колективного договору, застосовуються без внесення змін до колективного договору.

Інші зміни та доповнення до цього колективного договору вносяться з ініціативи однієї із Сторін після проведення переговорів (консультацій) та досягнення згоди і набувають чинності після схвалення загальними зборами трудового колективу та підписання їх Сторонами. Пропозиції однієї Сторони є обов'язковими для розгляду іншою Стороною. Строк розгляду пропозиції не може перевищувати 7 робочих днів.

1.5.2. Жодна зі Сторін протягом дії колективного договору не може в односторонньому порядку приймати рішення про зміну діючих положень, обов'язків за колективним договором або призупинити їх виконання.

1.5.3. Після схвалення загальними зборами трудового колективу проекту колективного договору він підписується уповноваженими представниками Сторін не пізніше 5 календарних днів з моменту схвалення.

1.5.4. Сторони подають колективний договір на повідомну реєстрацію.

1.6. Ознайомлення працівників з колективним договором.

1.6.1. Протягом 5 робочих днів після проведення повідомної реєстрації Роботодавець зобов'язується ознайомити усіх працівників з колективним договором чи змінами до нього під особистий підпис.

1.6.2. У подальшому Роботодавець забезпечує ознайомлення з колективним договором нових працівників під час укладення з ними трудового договору.

РОЗДІЛ 2

СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

2.1. Роботодавець зобов'язується:

2.1.1. Відповідно до статутних завдань своєчасно та у повному обсязі забезпечувати працівників Ліцею матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання працівниками своїх обов'язків, та створювати належні умови праці.

2.1.2. Вдосконалювати систему матеріального і нематеріального заохочення працівників з метою підвищення продуктивності праці, раціонального та ощадливого використання обладнання, матеріальних та інших ресурсів.

2.1.3. Створювати необхідні організаційні, матеріально-фінансові умови для реалізації пріоритетних напрямів розвитку Ліцею.

2.1.4. Вживати заходи щодо безумовного виконання норм законів у галузі освіти, які стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів

працівників, недопущення їх призупинення та скасування під час формування бюджету.

2.1.5. Контролювати фінансово-господарську діяльність ліцею.

2.1.6. Вносити пропозиції щодо визначення обсягу бюджетних асигнувань на утримання Ліцею та соціальний захист учасників освітнього процесу.

2.1.7. Сприяти збереженню структури Ліцею та обсягів його фінансування.

2.1.8. Домагатися фінансування Ліцею в достатніх обсягах.

2.1.9. Вживати заходів для передбачення необхідних видатків на підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

2.1.10. Вживати заходів для реалізації положень, передбачених ст. ст. 54, 57, 59, 61, 66 Закону України «Про освіту».

2.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

2.2.1. Сприяти зміцненню трудової дисципліни та дотримання Правил внутрішнього трудового розпорядку.

2.2.2. Утримуватися від організації страйків з питань, включених до колективного договору, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку.

2.2.3. Вживати заходів для недопущення прийняття законодавчих актів, які загрожують звуженням прав і свобод громадян в галузі освіти.

2.3. Працівники зобов'язуються:

2.3.1. Дбайливо ставитися до майна Ліцею, ощадливо використовувати ресурси та матеріальні цінності.

2.3.2. Використовувати надані у розпорядження обладнання, техніку, транспортні засоби та інше майно Роботодавця лише в інтересах Ліцею.

2.4. Сторони домовилися:

2.4.1. Спрямовувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи Ліцею.

2.4.2. Сприяти стабільній роботі трудового колективу, зниженню соціальної напруги шляхом проведення консультацій, переговорів, вироблення узгоджених пропозицій та вживання конкретних заходів.

2.4.3. Оперативно вживати заходи щодо усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів). У разі їх виникнення прагнути врегулювати спір шляхом примирних процедур у порядку, визначеному Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 № 137/98-ВР.

2.4.4. Вживати заходи впливу до органів місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування територіальних громад з метою дотримання ними вимог законодавства з питань освіти, умов та оплати праці працівників, інших соціально-економічних питань.

2.4.5. Вживати заходи щодо недопущення закриття Ліцею посеред навчального року.

РОЗДІЛ 3 ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ

6

3.1. Роботодавець зобов'язується:

- 3.1.1. Не вимагати від працівників Ліцею виконання робіт, не передбачених трудовим договором.
- 3.1.2. Розробити та затвердити для кожної посади, передбаченої штатним розписом, посадову інструкцію, своєчасно ознайомлювати працівників з посадовими інструкціями.
- 3.1.3. Визначити кадрову політику за принципом рівності трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин як при прийнятті на роботу, так і впродовж трудової діяльності.
- 3.1.4. Застосовувати засоби матеріального і морального стимулювання якісної праці, раціонального використання наявного обладнання, технічних засобів навчання і т.п.
- 3.1.5. Здійснювати прийняття на роботу нових працівників лише у випадках забезпечення повної продуктивної зайнятості працюючих і якщо не прогнозується їх вивільнення на підставі п. 1. ст. 40 КЗпП України.
- 3.1.6. Залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників Ліцею, працівників інших підприємств, установ, організацій лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників, які мають спеціальну освіту, навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку.
- 3.1.7. Не застосовувати контрактну форму трудового договору, крім випадків, прямо передбачених законами.
- 3.1.8. Не допускати випадків примусового укладання строкових трудових договорів з працівниками Ліцею з ініціативи керівника. Не укладати строкові трудові договори з працівниками з мотивів необхідності його випробування. Не допускати переукладення безстрокового трудового договору на строковий з підстав досягнення працівником пенсійного віку з ініціативи власника.
- 3.1.9. Відповідно до заявок забезпечити працевлаштування в Ліцеї випускників педагогічних закладів освіти за отриманою спеціальністю, уклавши з ними безстроковий трудовий договір та установивши їм навчальне навантаження в обсязі не нижче кількості годин на ставку заробітної плати.
- 3.1.10. Забезпечити проходження педагогічної інтернатури педагогічних працівників у перший рік роботи та наставництво над молодими спеціалістами, сприяти їх адаптації в колективі та професійному зростанню.
- 3.1.11. До початку роботи працівника:
 - 1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та поінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, на якому він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору;

2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та **колективним договором**;

3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для **роботи засобами**;

4) проінструктувати працівника з питань техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

3.1.12. Протягом 2-х днів з часу одержання інформації доводити до відома членів трудового колективу нові нормативні документи стосовно трудових відносин, організації праці, роз'яснювати їх зміст, права та обов'язки працівників.

3.1.13. Забезпечувати дотримання чинного законодавства щодо гарантій і компенсацій працівникам, які направляються на підвищення кваліфікації, перепідготовку та перекваліфікацію.

3.1.14. Забезпечити періодичне (не менше 150 годин протягом п'яти років), з яких не менше 10 відсотків загальної кількості годин обов'язково повинні бути спрямовані на вдосконалення знань, вмінь і практичних навичок у частині роботи з учнями з особливими освітніми потребами) підвищення кваліфікації педагогічних працівників з урахуванням нових та вдосконалених навчальних програм, підручників і навчальних посібників, гарантуючи їм при цьому відповідні пільги, компенсації згідно з чинним законодавством (збереження середньої заробітної плати, оплата навчання, а також гарантії та компенсації, передбачені постановою Кабінету Міністрів України «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» від 28.06.1997 № 695).

3.1.15. Забезпечити реалізацію права педагогічних працівників на вільний вибір освітніх програм, форм навчання, закладів освіти, установ і організацій, інших суб'єктів освітньої діяльності, що здійснюють підвищення кваліфікації та перепідготовку педагогічних працівників.

3.1.16. Включати представника Профспілкового комітету до складу тарифікаційної та атестаційної комісій.

3.1.17. Затверджувати режим роботи, графіки роботи, розклад уроків (занять, гуртків) за погодженням з Профспілковим комітетом.

3.1.18. Забезпечити при складанні розкладу навчальних занять чи індивідуального графіку роботи оптимальний режим роботи:

- для жінок, що мають двох і більше дітей віком до 15 років;
- для тих, хто поєднує роботу з навчанням;
- для незвільненого від основної роботи голови Профспілкового комітету.

3.1.19. Передавати уроки з окремих предметів у початкових класах, в т.ч. уроків іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики, інформатики, лише спеціалістам за наявності об'єктивних причин та обов'язкової письмової згоди вчителів 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 15.04.1993 № 102.

3.1.20. Затверджувати штатний розпис Закладу за погодженням з профспілковим комітетом.

3.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

3.2.1. Ініціювати колективні переговори з керівником Ліцею.

3.2.2. Забезпечувати постійний контроль за своєчасним введенням в дію нормативних документів, що регулюють трудові правовідносини.

3.2.3. Роз'яснювати членам Профспілки зміст нормативних актів щодо організації праці, їх прав та обов'язків.

3.2.4. Інформувати органи Державної інспекції з питань праці про факти порушення керівником Ліцею прав та інтересів працівників.

3.2.5. Контролювати виконання колективного договору.

3.2.6. Сприяти у проведенні навчання з питань законодавства про працю.

3.2.7. Періодично заслуховувати на засіданнях Профспілкового комітету питання про стан дотримання трудового законодавства в Ліцеї.

3.2.8. Ініціювати розгляд відповідними органами державної виконавчої влади та/або місцевого самоврядування, випадків відмови Роботодавцем усунути виявленні порушення трудового законодавства.

3.3. Сторони домовилися:

3.3.1. Трудові відносини будувати на засадах їх державного та договірного регулювання.

3.3.2. Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Педагогічним працівникам встановлено скорочену тривалість робочого часу, відповідно до законодавства.

3.3.3. Тривалість щоденної роботи працівників визначати Правилами внутрішнього трудового розпорядку (додаток 6), які затверджені трудовим колективом за поданням Роботодавця і Профспілкового комітету.

3.3.4. до ст. 15 Закону України «Про колективні договори і угоди», взаємно і своєчасно надавати інформацію, необхідну для здійснення контролю за виконанням колективного договору.

3.3.5. Кожен працівник має особисто виконувати свої обов'язки, працювати сумлінно та якісно; своєчасно виконувати накази, розпорядження та локальні нормативні акти Роботодавця, зокрема, дотримуватись Правил внутрішнього трудового розпорядку, вимог нормативних актів з питань охорони праці і протипожежної безпеки; негайно надавати на вимогу Роботодавця звіти про виконання своїх обов'язків та використання робочого часу.

3.3.6. Сприяти створенню в колективі здорового морально-психологічного мікроклімату.

РОЗДІЛ 4

ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

4.1. Роботодавець зобов'язується:

4.1.1. При виникненні обґрунтованої необхідності вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією та реорганізацією, що призводять до скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП України):

- завчасно, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень надати Профспілці інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з Профспілкою про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень;

- про наступне вивільнення працівників персонально попередити їх не пізніше ніж за два місяці до запланованої дати звільнення;

- повідомити не пізніше, як за два місяці у письмовій формі державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників, у порядку встановленому законодавством;

- здійснювати вивільнення лише після використання усіх можливостей забезпечити їх роботою на іншому робочому місці, в т. ч. за рахунок звільнення сумісників, ліквідації суміщення тощо.

4.1.2. Не допускати необґрунтованого скорочення робочих місць. У випадку об'єктивної необхідності скорочення педагогічних працівників проводити після закінчення навчального року.

4.1.3. Не допускати в Ліцеї необґрунтованого масового (понад 3% чисельності працівників протягом календарного року) вивільнення працюючих з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

4.1.4. Звільнення працівників за ініціативою Роботодавця здійснювати за попереднім погодженням з Профспілковим комітетом згідно з чинним законодавством.

4.1.5. Надавати працівникам з дня попередження їх про звільнення вільний час (5 годин на тиждень) в межах робочого часу для пошуку нової роботи.

4.1.6. У строк, визначений працівником, розривати трудовий договір за власним бажанням працівника, якщо роботодавець порушує законодавство про працю, колективний чи трудовий договір, а також порушує законодавство про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі не менше чотиримісячного середнього заробітку (ст. 44 КЗпП України, ст. 6 Закону України «Про охорону праці»).

4.1.7. При звільненні працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці враховувати переважне право на залишення на роботі, передбачене ст. 42 КЗпП України та іншими законодавчими актами.

4.1.8. Забезпечити протягом одного року реалізацію працівниками переважного права на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації (ст. 42-1 КЗпП України).

4.1.9. Персонально повідомити працівників не пізніше ніж за два місяці про зміну істотних умов праці (систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів й найменування посад тощо) викликаних змінами в організації виробництва і праці, при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією, посадою. Якщо працівник не згоден продовжувати роботу в нових умовах, трудовий договір припиняється відповідно до п. 6 ст. 36 КЗпП України з виплатою вихідної допомоги у розмірі

середньомісячного заробітку.

4.1.10. Надавати всім бажаючим можливість працювати на умовах неповного робочого часу з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу (за фактично виконану роботу) без будь-яких обмежень трудових прав працівника, із збереженням повної тривалості оплачуваної відпустки та всіх гарантій, пільг, компенсацій, встановлених законодавством та цим колективним договором.

4.1.11. Не допускати звільнення працівників Ліцею при зміні власника, зокрема при створенні об'єднаних територіальних громад.

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

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. Забезпечувати захист вивільнюваних працівників згідно з чинним законодавством.

4.2.3. Контролювати дотримання переважного права працівників на залишення на роботі відповідно до ст. 42 КЗпП України.

4.2.4. Не допускати звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – ч. 6 ст. 179 КЗпП України), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю, крім випадків, повної ліквідації Ліцею, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

4.3. Сторони домовились:

4.3.1. З метою створення педагогічним працівникам умов праці, які б максимально сприяли забезпеченню продуктивної зайнятості, при звільненні педагогічних працівників вивільнені години педагогічного навантаження розподіляти, у першу чергу, між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження за відповідним фахом освіти.

РОЗДІЛ 5

РОБОЧИЙ ЧАС, РЕЖИМ ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

5.1. Роботодавець зобов'язується:

5.1.1. Не допускати відволікання працівників від виконання ними посадових та робочих обов'язків, за винятком випадків, передбачених чинним законодавством.

5.1.2. У разі запровадження чергування у Ліцеї завчасно узгоджувати з Профспілковим комітетом графіки, порядок і розміри компенсації.

5.1.3. Залучати до роботи окремих працівників у вихідні, святкові та неробочі дні лише у виняткових випадках і за погодженням з Профспілковим комітетом.

5.1.4. Запроваджувати підсумований облік робочого часу для працівників, умови роботи яких неможливі з додержанням щоденної або щотижневої тривалості робочого часу (сторожів).

5.1.5. Запровадження, зміну та перегляд норм праці проводити за погодженням з Профспілковим комітетом.

- 5.1.6. Забезпечити гласність всіх заходів щодо нормування праці, роз'яснення працівникам причин перегляду норм праці та умов застосування нових норм.
- 5.1.7. Про запровадження нових норм чи зміну чинних норм праці повідомляти працівників не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження.
- 5.1.8. Розподіл навчального навантаження педагогічних працівників здійснювати за погодженням з Профспілковим комітетом. Попередній розподіл навчального навантаження на наступний навчальний рік проводити в кінці поточного навчального року, про що повідомляти працівників Ліцею не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження, під особистий підпис працівників.
- 5.1.9. Не обмежувати граничними розмірами обсяг навчальної та іншої педагогічної роботи, яку може виконувати педагогічний працівник за основним місцем роботи.
- 5.1.10. Педагогічне навантаження педагогічного працівника Ліцею обсягом менше норми, передбаченої ст. 24 Закону України «Про повну загальну середню освіту», встановлювати лише за письмовою згодою працівника.
- 5.1.11. Вживати заходів для забезпечення вчителів викладацькою роботою в обсязі не менше ставки заробітної плати. За відсутності такої можливості довантажувати їх до встановленої норми годин іншими видами навчально-виховної роботи.
- 5.1.12. Не допускати зменшення обсягу навчального навантаження працівників передпенсійного віку.
- 5.1.13. Скорочувати на одну годину тривалість роботи працівників (крім працівників, зазначених у ст. 51 КЗпП України) напередодні святкових і неробочих днів (ст. 53 КЗпП України).
- 5.1.14. При затвердженні графіків роботи, передбачити можливість приймання їжі працівниками окремих категорій протягом робочого часу, у разі неможливості встановлення обідньої перерви (ст. 66 КЗпП України).
- 5.1.15. Періоди, впродовж яких не здійснюється освітній процес у зв'язку з санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими незалежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників. У зазначений час педагогічні працівники залучаються до навчально-виховної, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної діяльності відповідно до наказу директора ліцею у порядку, передбаченому цим колективним договором та Правилами внутрішнього трудового розпорядку, зокрема в умовах реального часу через Інтернет, в межах норми годин, встановленої під час тарифікації, з 100-відсотковою оплатою (додаток 4).
- 5.1.16. Залучати педагогічних працівників до виконання інших видів організаційно-педагогічної роботи в канікулярний період виключно в межах кількості годин навчального навантаження встановленого під час тарифікації до початку канікул.
- 5.1.17. Складаючи розклади навчальних занять, уникати нерациональних витрат часу педагогічних працівників, забезпечувати безперервну послідовність проведення уроків, навчальних занять, не допускати тривалих перерв між заняттями.
- 5.1.18. Затверджувати посадові інструкції працівників ліцею за погодженням з профспілковим комітетом.
- Створити умови матеріально-відповідальним особам для забезпечення

збереження довіреного їм майна.

5.1.19. Створювати умови для використання педагогічними працівниками від навчальних занять та виконання іншої педагогічної роботи за розкладом окремих днів тижня з метою підвищення кваліфікації, самоосвіти, підготовки до занять тощо за межами ліцею.

5.1. Профспілковий комітет зобов'язується:

5.1.10. Спрямовувати свою роботу на організацію контролю за своєчасним внесенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, нормування праці, розподілу навчального навантаження, дотримання в Закладі трудового законодавства.

5.1.11. Погоджувати: розклад уроків (занять, гуртків), графіки роботи та графіки змінності, запровадження, зміну і перегляд норм праці, умов праці, розподіл попереднього та остаточного педагогічного навантаження та ін.

5.1.12. Забезпечити контроль за своєчасним внесенням змін в кваліфікаційні списки педагогічних працівників.

5.2. Сторони домовились:

5.2.1. Встановити для працівників ліцею п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями – субота, неділя (крім працівників, для яких встановлено підсумований облік робочого часу). Тривалість робочого часу працівників ліцею не може перевищувати 40 годин на тиждень.

5.2.2. Для працівників, яким не може бути додержана норма робочого часу на тиждень (40 годин), застосовувати підсумований облік робочого часу з обліковим періодом один місяць/квартал/рік. Графіки роботи кожного працівника складати відповідно до графіків змінності з таким розрахунком, щоб за обліковий період була додержана розрахункова норма робочого часу. В окремі місяці облікового періоду допускати відхилення від розрахункової норми робочого часу як у більший, так і в менший бік. При цьому таке збільшення робочого часу не вважати надурочними роботами, а зменшення – неповним робочим часом (за умови додержання норми робочого часу за обліковий період).

5.2.3. Час початку і закінчення робочого дня (зміни) та час початку і закінчення перерви для харчування і відпочинку визначати Правилами внутрішнього трудового розпорядку ліцею.

5.2.4. Сторожам, які за характером роботи не можуть покидати робочі місця протягом робочої зміни, дозволити приймати їжу безпосередньо на робочому місці. Час початку і закінчення приймання їжі такі працівники встановлюють самостійно, виходячи з організаційних, технологічних та інших чинників і конкретних виробничих завдань так, щоб не допустити негативного впливу на роботу ліцею в цілому. Час приймання їжі у цьому разі не вважати перервою і включати до робочого часу.

5.2.5. Тривалість перерви для харчування і відпочинку не може бути більшою ніж 2 години, але достатньою для харчування і відпочинку працівника.

5.2.6. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватися, як правило, через чотири години після початку роботи.

5.2.7. Графіки роботи кожної зміни із зазначенням прізвищ працівників

Роботодавець, за погодженням з Профспілковим комітетом, затверджує не пізніше ніж за 10 днів до початку наступного облікового періоду і доводить їх до працівників під підпис. У разі надання працівнику щорічної відпустки після затвердження графіка роботи на місяць/квартал або у разі прийняття на роботу працівника протягом облікового періоду Роботодавець, за погодженням з Профспілковим комітетом, затверджує та доводить до зазначених працівників новий графік їх роботи не пізніше наступного дня з дати видання наказу про надання відпустки або наказу про прийняття працівника на роботу.

5.2.8. Для працівників, які працюють змінами, графіки роботи складати із дотриманням таких вимог:

- працівники чергуються у змінах рівномірно;
- тривалість перерви в роботі між змінами є не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні;
- призначення працівника на роботу протягом двох змін поспіль заборонено.

5.2.9. Надурочні роботи застосовувати лише у виняткових випадках з дотриманням вимог ст. ст. 62-64 КЗпП України.

5.3.10. Встановлювати педагогічним працівникам, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, навчальне навантаження під час тарифікації на відповідний навчальний рік в обсязі не менше ставки. На період їх відпустки години навчального навантаження тимчасово передавати іншим працівникам.

Після закінчення відпустки для догляду за дитиною, зокрема, відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку, забезпечувати педагогічним працівникам педагогічне навантаження в обсязі не менше тарифної ставки.

РОЗДІЛ 6 ОПЛАТА ПРАЦІ

6.1. Роботодавець зобов'язується:

6.1.1. Забезпечити дотримання в ліцеї законодавства України про оплату праці. Здійснювати оплату праці на підставі законів, постанов Кабінету Міністрів України, наказів Міністерства освіти і науки України та інших нормативно-правових актів.

6.1.2. Розраховувати посадові оклади (тарифні ставки) працівників виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду у розмірі, визначеному в постанові Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 № 1298.

6.1.3. Забезпечити виплату мінімальної заробітної плати згідно з чинним законодавством України. Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати (ст. 3-1 Закону України «Про оплату праці»).

6.1.4. Здійснити доплату працівникові до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати, якщо

варахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати.

У разі роботи на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці (ст. 3-1 Закону України «Про оплату праці»).

6.1.5. При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховувати доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

Святковими та ювілейними датами вважаються:

- святкові дати визначені ст. 73 КЗпП України;
- ювілейні дати – 50-річчя працівника і подальші річниці народження з проміжком у 5 років та ювілейні дати ліцею тощо.

6.1.6. Не приймати в односторонньому порядку рішення, що змінюють встановлені в колективному договорі умови оплати праці.

6.1.7. Повідомляти працівників про введення нових та зміну чинних умов оплати праці не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження.

6.1.8. Виплачувати працівникам ліцею заробітну плату у грошовому виразі не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата (ст. 24 Закону України «Про оплату праці», ст. 115 КЗпП України), а саме: за першу половину місяця – 16 числа, остаточний розрахунок – 31 числа.

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

6.1.10. Виплачувати заробітну плату за першу половину місяця в розмірі 50%, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника з урахуванням постійних надбавок та доплат.

6.1.11. Заробітну плату працівникам за весь час щорічної відпустки виплачувати за 3 дні до початку відпустки (ст. 115 КЗпП України, ст. 21 Закону України «Про відпустки»).

6.1.12. На вимогу працівника, у випадку несвоєчасної виплати заробітної плати за час щорічної основної відпустки, переносити відпустку на інший період (ст. 80 КЗпП України).

6.1.13. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати, суму заробітної плати, що належить до виплати (ст. 110 КЗпП України).

6.1.14. Роботу у святкові, неробочі та вихідні дні (якщо її не компенсують іншим днем відпочинку), а також надурочну роботу (зокрема, при підсумованому обліку робочого часу) оплачувати у подвійному розмірі (ст. ст. 72, 106, 107 КЗпП України).

6.1.15. Забезпечити оплату праці працівників ліцею за заміну (виконання обов'язків) тимчасово відсутніх працівників у зв'язку з їх відпусткою, тимчасовою непрацездатністю, відрядженням та в інших випадках у межах

чинного законодавства (заміна уроків, суміщення, розширення зони обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника або вступом укладення строкового трудового договору за сумісництвом), зокрема час дистанційної роботи.

6.1.16. Відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту»:

– виплачувати педагогічним працівникам при наданні щорічної основної відпустки за основним місцем роботи допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати);

– щорічну грошову винагороду педагогічним працівникам за сумлінну працю зразкове виконання службових обов'язків надавати відповідно до «Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 № 898, та положення Закладу, яке затверджено керівником закладу за погодженням з Профспілковим комітетом (додаток 3).

6.1.17. Виплачувати медичним працівникам Закладу при наданні щорічної основної відпустки допомогу на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 11.05.2011 № 24.

6.1.18. Виплачувати працівникам бібліотек допомогу на оздоровлення при наданні щорічної відпустки у розмірі посадового окладу згідно з Законом України «Про бібліотеки і бібліотечну справу» від 27.01.1995 № 32/95-ВР та постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек» від 22.01.2005 № 84.

6.1.19. Забезпечувати своєчасне й правильне встановлення та виплату працівникам заробітної плати з урахуванням зміни розміру мінімальної заробітної плати, освіти, стажу роботи, кваліфікаційної категорії, педагогічних звань тощо (п.6 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102).

6.1.20. За роботу у шкідливих та важких умовах праці здійснювати доплату до тарифної ставки (посадового окладу) у розмірі до 12% тарифної ставки (посадового окладу). Оцінювання умов праці на кожному робочому місці здійснювати на підставі атестації робочих місць (додаток 7).

6.1.21. Забезпечити:

– оплату простою (зокрема, на період оголошення карантину) працівникам, включаючи непедагогічних, та тих, які працюють за сумісництвом, не з їх вини у розмірі середньої заробітної плати, але не менше тарифної ставки (посадового окладу);

– оплату праці вчителів, вихователів груп продовженого дня, музичних працівників, інших педагогічних працівників ліцею у випадках, коли в окремі місяці заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при атестації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства.

6.1.22. Преміювати працівників та надавати їм матеріальну допомогу відповідно до положення, затвердженого директором ліцею та попередньо погодженого з Профспілковим комітетом (додаток 2).

6.1.23. Забезпечити матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів.

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

6.1.25. Забезпечувати доплати за роботу в інклюзивних класах (групах) у максимальному розмірі 20% відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про встановлення розміру доплати за окремі види педагогічної діяльності» від 25.08.2004 № 1096.

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

6.1.27. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 № 1298 та наказу Міністерства освіти та науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 № 557 встановлювати:

▪ **надбавки працівникам:**

а) у розмірі до 50% посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки):

- за високі досягнення у праці;
- за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);
- за складність, напруженість у роботі.

Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50% посадового окладу.

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки скасовуються або зменшуються.

б) за почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР:

- «народний» – у розмірі 40%;
- «заслужений» – 20% посадового окладу (ставки заробітної плати).

в) за спортивні звання «заслужений тренер», «заслужений майстер спорту» – у розмірі 20%, «майстер спорту міжнародного класу» – 15%, «майстер спорту» – 10% посадового окладу (ставки заробітної плати).

Надбавки за почесні та спортивні звання встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним почесним або спортивним званням. За наявності двох або більше звань надбавки встановлюються за одним (вищим) званням.

Відповідність почесного або спортивного звання профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається директором ліцею.

знання та використання в роботі іноземної мови:

- **ієї європейської** – 10%;
- **ієї східної, угро-фінської або африканської** – 15%;
- **і більше мов** – 25% посадового окладу (ставки заробітної плати).

Надбавка не встановлюється працівникам, для яких вимогами для зайняття посади передбачено знання іноземної мови, що підтверджено відповідним документом.

доплати працівникам:

- **у розмірі до 50% посадового окладу (тарифної ставки):**
 - **виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;**
 - **суміщення професій (посад);**
 - **розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.**
- **у розмірі 40% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за роботу в нічний час** (за кожну годину роботи з 10 години вечора до 6 години ранку).
- **за використання в роботі дезінфікуючих засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів** – у розмірі 10% посадового (місячного) окладу (додаток 5).

6.1.28.3 метою підвищення престижності праці встановити надбавку всім педагогічним працівникам в розмірі 30% посадового окладу (ставки заробітної плати) та здійснювати її виплату. Надбавка встановлюється на весь обсяг навчального навантаження, що виконується працівником (постанова Кабінету Міністрів України «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» від 23.03.2011 № 373).

6.1.29. Забезпечити дотримання вимог Положення про навчальні кабінети загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 20.07.2004 № 601 та Положення про навчальні кабінети з природничо-математичних предметів загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 14.12.2012 № 1423, при встановленні доплат за завідування навчальними кабінетами.

6.1.30. При встановленні доплат за завідування навчальними кабінетами:

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

6.1.31. Здійснювати відповідні доплати керівним працівникам ліцею, які виконують на підставі норм чинного законодавства викладацьку роботу, за

умови покладення на них у випадках виробничої необхідності обов'язків з відвідування відповідними навчальними кабінетами.

6.1.32. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30.09.2009 № 1073 встановити надбавку за особливі умови роботи у граничному розмірі 50 % посадового окладу працівникам бібліотеки, які провадять культурну, освітню, інформаційну, науково-дослідну, методичну діяльність та займають посади, включені до переліку посад згідно з додатком до Порядку виплати доплати за послугу років працівникам державних і комунальних бібліотек, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 22.01.2005 № 84.

6.1.33. Проводити індексацію заробітної плати у зв'язку із зростанням індексу споживчих цін відповідно до законодавства. Індексацію враховувати до мінімальної заробітної плати для забезпечення її гарантованого розміру.

6.1.34. Зберігати за працівниками місце роботи і середній заробіток за час проходження медичного огляду (ст. 17 Закону України «Про охорону праці»).

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

- заміщення протягом менше ніж двох місяців тимчасово відсутніх педагогів;
- оплати праці працівників інших підприємств, установ, організацій, які залучаються до педагогічної роботи.

При заміщенні тимчасово відсутніх педагогів, яке тривало понад 2 місяці, оплату здійснювати по тарифікації з першого дня заміщення за всі години фактичного навантаження (п. 73 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102).

6.1.36. За час роботи в період канікул здійснювати оплату праці педагогічних працівників та осіб з числа керівного, адміністративно-господарського та навчально-допоміжного персоналу, яким дозволяється вести викладацьку роботу або заняття з гуртківцями в ліцеї, з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, що передувала початку канікул (п. 71 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102).

6.1.37. Відповідно до ст. 15 Закону України «Про оплату праці» погоджувати з Профспілковим комітетом умови оплати праці.

6.1.38. При встановленні вчителям навантаження на новий навчальний рік зберігати, як правило, його обсяг, а також дотримуватися принципу наступності роботи та викладання предметів у класах.

6.1.39. При звільненні працівника виплачувати йому всі належні кошти в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок (ст. 116 КЗпП України).

6.1.40. Зберігати за працівниками, які брали участь у страйку через невиконання норм законодавства, колективного договору та угод з вини Роботодавця, заробітну плату в повному розмірі.

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

Профспілковий комітет зобов'язується:

- 6.2.1. Здійснювати контроль за дотриманням в ліцеї законодавства про оплату праці.
- 6.2.2. Сприяти в наданні працівникам ліцею необхідної консультативної допомоги щодо питань оплати праці.
- 6.2.3. Представляти інтереси працівника при розгляді його трудового спору щодо оплати праці в комісії по трудових спорах (ст. 226 КЗпП України).
- 6.2.4. Повідомляти про всі факти порушень щодо оплати праці державну інспекцію праці.
- 6.2.5. Забезпечити інформування органів державного нагляду за додержанням законодавства про працю стосовно фактів порушень оплати праці, термінів виплати заробітної плати та відповідних зобов'язань за колективним договором.
- 6.2.6. Вимагати притягнення до відповідальності посадових осіб, винних в порушенні законодавства про оплату праці та умов колективного договору, що стосуються оплати праці.

6.3. Сторони домовились:

- 6.3.1. Спільно здійснювати контроль за своєчасною виплатою заробітної плати в ліцеї, аналізувати причини затримки і вживати заходи щодо їх усунення.
- 6.3.2. Забезпечити в ліцеї гласність умов оплати праці, порядку виплати доплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних чи компенсаційних виплат, положення про преміювання.
- 6.3.3. Вживати заходів для своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати працівникам ліцею.
- 6.3.4. Кваліфікувати несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати як грубе порушення законодавства про працю та колективного договору і вживати спільних оперативних заходів відповідно до законодавства.

РОЗДІЛ 7 ЧАС ВІДПОЧИНКУ

7.1. Роботодавець зобов'язується:

- 7.1.1. Надавати працівникам ліцею щорічну основну відпустку тривалістю не менше 24 календарні дні за робочий рік.
- 7.1.2. Надавати відпустки працівникам згідно з графіком, який затверджується за погодженням з Профспілковим комітетом не пізніше 31 грудня року, що передуює року надання працівникам відпусток. При складанні графіків враховувати інтереси ліцею, особисті інтереси працівників і можливості для їх відпочинку.

Враховувати під час складання графіків відпусток інтереси працівників, які відповідно до ст. 10 Закону України «Про відпустки» можуть використовувати щорічні відпустки у зручний для них час.

- 7.1.3. Надавати щорічну додаткову відпустку працівникам, які постійно зайняті (не менше 50% робочого часу) на роботах із шкідливими і важкими умовами праці (за результатами атестації робочих місць за умовами праці) та на роботах,

зв'язаних з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням і в умовах підвищеного ризику для здоров'я, професії яких передбачені постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Списку виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці» від 17.11.1997 № 1290 – тривалістю, визначеною в додатку 9.

7.1.4. Надавати додаткові відпустки працівникам з ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів (додаток 1).

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

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

7.1.6. Надавати відпустки інших видів згідно з законодавством.

7.1.7. Не допускати надання відпусток без збереження заробітної плати за ініціативою Роботодавця з метою економії бюджетних коштів та через виробничу необхідність.

7.1.8. Не допускати відмови працівникам у наданні щорічних відпусток, їх обґрунтованого перенесення на інший час.

7.1.9. Не відкликати працівника з щорічної відпустки, крім випадків, визначених законодавством (для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна), за згодою працівника.

7.1.10. Компенсувати, за бажанням працівника, частину щорічної відпустки, замінюючи її грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічних (основної та додаткової) відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарні дні.

7.1.11. Педагогічним працівникам невикористану частину щорічної основної відпустки, за умови її поділу, надавати, як правило, в період літніх канікул або в інший канікулярний період.

7.1.12. У разі необхідності санаторно-курортного лікування надавати педагогічним працівникам щорічну основну відпустку або її частину протягом навчального року.

7.1.13. Забезпечувати реалізацію права працівників, які звільняються, на одержання невикористаної відпустки з наступним звільненням, або, за бажанням працівника, на грошову компенсацію невикористаної відпустки.

7.1.14. Надавати можливість подружжю, яке працює в ліцеї, отримувати відпустки одночасно.

7.1.15. Продовжувати строковий трудовий договір на термін щорічної основної відпустки повної тривалості, наданої за заявою педагогічного працівника,

відповідно до ст. 3 Закону України «Про відпустки» з виплатою допомоги на оздоровлення та щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та зразкове виконання посадових обов'язків відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту».

7.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

7.2.1. Здійснювати контроль за дотриманням в ліцеї прав працівників на відпочинок.

7.2.2. Сприяти в наданні працівникам ліцею необхідної консультативної допомоги щодо питань надання усіх видів відпусток.

7.2.3. Перевіряти та аналізувати доцільність та законність надання працівникам відпусток без збереження заробітної плати.

РОЗДІЛ 8 ОХОРОНА ПРАЦІ

8.1. Роботодавець зобов'язується:

8.1.1. Забезпечити виконання вимог Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ, наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти» від 26.12.2017 № 1669 та інших нормативно-правових актів з питань охорони праці, заходів з охорони праці, безпеки життєдіяльності, передбачених колективним договором (додаток 10), приписів органів державного нагляду за охороною праці, пропозицій Профспілкового комітету, а також право працівників на безпечні та нешкідливі умови праці, пільги та компенсації, соціальний захист у разі ушкодження їхнього здоров'я.

8.1.2. Забезпечити робочі місця належними засобами праці, інструкціями з охорони праці, створити належні санітарно-побутові умови.

8.1.3. Забезпечити відповідно до санітарно-гігієнічних норм температурний, повітряний, світловий і водний режими в ліцеї.

8.1.4. Виділяти кошти у розмірі 0,2 % від фонду оплати праці на виконання затверджених в ліцеї та погоджених з Профспілковим комітетом комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам.

8.1.5. При прийнятті на роботу ознайомлювати під підпис працівника з умовами праці та наявністю на робочому місці шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівників на пільги і компенсації за роботу в таких умовах.

8.1.6. Забезпечувати належні умови праці на робочих місцях, безпеку технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів, проводити їх планово-профілактичний, капітальний ремонт та випробування у встановлені терміни.

7. Організовувати навчання і перевірку знань працівників ліцею з охорони праці, безпеки життєдіяльності.

Не допускати випадків допущення до роботи працівників, які не пройшли навчання та перевірку знань з питань охорони праці.

8.1.8. Контролювати проведення інструктажів з охорони праці та безпеки життєдіяльності.

8.1.9. Організувати роботу щодо огляду будівель, споруд та інженерних мереж відносно їх подальшої надійної і безпечної експлуатації. При виявленні їх незадовільного стану терміново вжити відповідних заходів, звернутись до спеціалізованих організацій, що мають право на обстеження та паспортизацію зв'язаних об'єктів.

8.1.10. Забезпечити обов'язкову участь представника Профспілкового комітету у розслідуванні нещасних випадків.

8.1.11. Приймати участь у громадських оглядах-конкурсах з питань охорони праці та підготовці ліцею до нового навчального року.

8.1.12. Забезпечувати контроль за станом пожежної безпеки в ліцеї.

8.1.13. Якщо в ліцеї кількість працюючих 50 осіб і більше, ввести до штатного розпису ліцею спеціаліста з охорони праці відповідно до ст.15 Закону України «Про охорону праці».

8.1.14. Забезпечити безкоштовно працівників ліцею спеціальним одягом, взуттям та засобами індивідуального захисту, миючими та знешкоджуючими засобами відповідно до встановлених норм (додатки 9 та 11).

8.1.15. Забезпечити безоплатне проведення попередніх (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці, або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року (ст. 17 Закону України «Про охорону праці»).

8.1.16. Забезпечити безоплатне проведення позачергового медичного огляду працівника за його заявою, якщо працівник вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці.

8.1.17. Забезпечити безоплатне проведення позачергового медичного огляду працівника, якщо стан здоров'я не дозволяє йому виконувати трудові обов'язки.

8.1.18. Забезпечити виконання рекомендацій і висновків медичної комісії за результатами медичних оглядів працівників.

8.1.19. Не допускати працівників до роботи, яка протипоказана їм за станом здоров'я.

8.1.20. Дотримуватися термінів і порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці та за її результатами вживати заходів щодо покращення умов праці, медичного обслуговування, оздоровлення працівників та надання їм відповідних пільг і компенсацій.

8.1.21. Надавати працівникам, зайнятим на роботах з важкими і шкідливими умовами праці, з особливим характером праці, відповідні пільги та компенсації.

8.1.22. Не рідше рази на квартал комплектувати необхідними медикаментами аптечки в усіх структурних підрозділах ліцею.

8.2. Працівники ліцею зобов'язуються:

- 8.2.1. Знати та виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила експлуатації машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, правил поведінки із шкідливими та небезпечними речовинами.
- 8.2.2. Дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей у процесі виконання будь-яких робіт або під час перебування на території ліцею.
- 8.2.3 Використовувати засоби індивідуального захисту у випадках, передбачених законодавством.
- 8.2.4. Своєчасно проходити навчання і перевірку знань з питань охорони праці.
- 8.2.5. Проходити у встановленому порядку та у строки попередній та періодичні медичні огляди.
- 8.2.6 Своєчасно інформувати Роботодавця про виникнення небезпечних та аварійних ситуацій на робочому місці, в ліцеї. Особисто вживати посильних заходів щодо запобігання та усунення небезпечних та аварійних ситуацій.

8.3. Працівники ліцею мають право:

- 8.3.1. Відмовитись від дорученої роботи, якщо під час її виконання складається ситуація, небезпечна для їхнього життя та здоров'я (якщо такі умови прямо не передбачені трудовими договорами), а також для життя і здоров'я інших людей та оточуючого середовища.

8.4. Профспілковий комітет зобов'язується:

- 8.4.1. Делегувати до комісії з питань охорони праці ліцею представника Профспілкового комітету.
- 8.4.2. Забезпечувати контроль за додержанням передбачених нормативними актами з питань охорони праці вимог щодо умов праці, виконання заходів соціального захисту працюючих, відповідно до положень колективного договору.
- 8.4.3. Сприяти участі представника Профспілки у роботі комісії із розслідування нещасних випадків та професійних захворювань.
- 8.4.4. Регулярно виносити на розгляд зборів, засідань Профспілкового комітету питання стану умов і охорони праці.

8.5. Сторони домовились:

- 8.5.1. Забезпечувати спільний ефективний 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;
 - за реалізацією заходів, передбачених колективним договором, за безпечною експлуатацією будівель і споруд, якість проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту тощо.

РОЗДІЛ 9

ПРАВОВИЙ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

9.1. Роботодавець зобов'язується:

9.1.1. Дотримуватися вимог Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» з метою дотримання принципу гендерної рівності, зокрема:

- створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснювати рівну оплату праці жінок та чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці та ін.

9.1.2. Виконувати в повному обсязі ст. 57 Закону України «Про освіту».

9.1.3. Надавати всім категоріям працівників матеріальну допомогу в сумі до одного посадового окладу на рік (матеріальна допомога на поховання зазначеним вище розміром не обмежується) в межах фонду заробітної плати.

9.1.4. Преміювати працівників відповідно до Положення про преміювання працівників з фонду оплати праці на підставі 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» та наказу Міністерства освіти та науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 № 557.

9.1.5. Вживати заходів для забезпечення додаткового матеріального заохочення молодих спеціалістів з числа педагогічних працівників, які одержали після закінчення вищих закладів диплом з відзнакою або мають значні успіхи у навчанні.

9.1.6. Вживати заходів для забезпечення педагогічних працівників методичною літературою та посібниками.

9.1.7. Надавати працівникам необхідні документи для пред'явлення їх до пенсійного фонду.

9.1.8. У разі захворювання педагогічних працівників, яке тимчасово унеможливає виконання ними посадових обов'язків і обмежує перебування в дитячому колективі, або тимчасового переведення за цих чи інших обставин на іншу роботу, чи проходження військової служби за призовом під час мобілізації, за таким працівником зберігати попередній середній заробіток. У разі хвороби чи каліцтва попередній середній заробіток виплачувати до відновлення працездатності або встановлення інвалідності (ст. 57 Закону України «Про освіту»).

9.1.9. Забезпечити розгляд заяв, скарг, звернень, працівників та Профспілкового комітету у строки, встановлені законодавством, та вживати відповідних заходів.

9.1.10. Не проводити відрахування із заробітної плати за дні відпустки, що були надані в рахунок невідпрацьованої частини робочого року, у разі звільнення працівника до закінчення робочого року, за який він уже одержав відпустку повної тривалості, для покриття його заборгованості, якщо працівник

звільняється з роботи у зв'язку з:

- 1) призовом або прийняттям (вступом) на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу;
- 2) переведенням працівника за його згодою на інше підприємство або переходом на виборну посаду у випадках, передбачених законами України;
- 3) відмовою від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також відмовою від продовження роботи у зв'язку з істотною зміною умов праці;
- 4) змінами в організації виробництва та праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням ліцею, скороченням чисельності або штату працівників;
- 5) виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджають продовженню даної роботи;
- 6) нез'явленням на роботу понад чотири місяці підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, якщо законодавством не встановлено більш тривалий термін збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;
- 7) поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- 8) направленням на навчання;
- 9) виходом на пенсію.

Відрахування із заробітної плати за невідпрацьовані дні відпустки у разі смерті працівника не проводиться.

9.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

- 9.2.1. Активізувати участь у громадському та профспілковому житті працівників ліцею.
- 9.2.2. Сприяти розширенню співпраці профспілкових організацій закладів освіти громади.
- 9.2.3. Проводити роз'яснювальну роботу в трудовому колективі щодо конституційних прав та гарантій працюючих, а також методів і форм їх захисту.
- 9.2.4. Своєчасно доводити до відома трудового колективу зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних, трудових прав та інтересів членів Профспілки.
- 9.2.5. Надавати допомогу у вирішенні побутових проблем непрацюючим пенсіонерам, що стоять на обліку у Профспілці.
- 9.2.6. Організовувати проведення «днів здоров'я», виїзди на природу, екскурсії тощо.
- 9.2.7. Організовувати зустрічі, святкування, присвячені Дню працівників освіти, 8 Березня, Новому року тощо.

9.3. Сторони домовилися:

- 9.3.1. Вживати заходів для організації та забезпечення оздоровлення дітей працівників ліцею.

- 9.3.2. Спрямовувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства:

- у сфері трудових відносин;

- при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівників ліцею, членів їх сімей, а також пенсіонерів, які раніше працювали в ліцеї;
- при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для здобувачів освіти та молодих спеціалістів, зокрема тим, які здобули освіту за напрямом і спеціальностями педагогічного профілю.

РОЗДІЛ 10

ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКИ

10.1. Роботодавець зобов'язується:

10.1.1. Забезпечити безперешкодне відвідування та огляд місць роботи працюючих членів Профспілки працівників освіти і науки України членами виборних органів Профспілки та представниками організаційних ланок профспілки з метою здійснення наданих профспілці прав контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці, виконанням колективного договору та зустрічі і спілкування з працівниками ліцею тощо.

10.1.2. Надавати на вимогу представників профспілки відповідні документи, відомості та пояснення, що стосуються умов праці, виконання колективного договору, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників.

10.1.3. Сприяти створенню належних умов для діяльності Профспілки, зокрема, надавати для роботи Профспілкового комітету та проведення зборів працівників приміщень з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною (ст. 249 КЗпП України, ст. 42 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності»).

10.1.4. Щомісячно і безоплатно утримувати із заробітної плати та перераховувати два рази на місяць, протягом трьох робочих днів після виплати заробітної плати, на рахунок профспілки членські профспілкові внески працівників, відповідно до їх заяв.

Роботодавець не має права затримувати перерахування зазначених коштів (ст. 42 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності»).

10.1.5. Відраховувати кошти Профспілці на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці (ст. 44 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності»).

10.1.6. У тижневий термін надавати на запити Профспілки інформацію з питань умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку ліцею та виконання колективного договору (ст. 45 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності»).

10.1.7. Забезпечити надання членам виборних профспілкових органів вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, статутних заходах на різних рівнях, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж три години на тиждень (ст. 41 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності»).

10.1.8. Зміну умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних

профспілкових органів, здійснювати лише за попередньою згодою виборного органу, членами якого вони є.

Звільнення членів виборного профспілкового органу ліцею (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, здійснювати лише за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки (ст. 41 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності»).

10.1.9. Сприяти діяльності Профспілки щодо захисту соціально-економічних, трудових прав та інтересів працівників ліцею, дотриманню прав і гарантій, передбачених Конституцією України, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», актами Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованими Україною конвенціями Міжнародної організації праці та іншими актами.

10.1.10. Надавати працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок Роботодавця на час профспілкового навчання, відповідно до ст. 15-1 Закону України «Про відпустки».

10.1.11. Не допускати втручання у статутну діяльність Профспілки.

10.2. Члени виборних органів Профспілки мають право та зобов'язані:

10.2.1. Безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи в ліцеї, де працюють члени Профспілки.

10.2.2. Вимагати і одержувати від Роботодавця, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення, що стосуються умов праці, виконання колективного договору, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників.

10.2.3. Безпосередньо звертатися з профспілкових питань усно або письмово до Роботодавця, посадових осіб.

10.2.4. Розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території ліцею в доступних для працівників місцях.

10.2.5. Перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів для соціальних і культурних заходів тощо.

10.2.6. Інформувати державні органи про факти порушення гарантій та прав діяльності Профспілки в ліцеї з метою вжиття відповідних заходів.

10.3. Відповідальність посадових осіб:

10.3.1. Особи, які чинять перешкоду здійсненню права громадян на об'єднання у профспілки, а також посадові та інші особи, винні в порушенні законодавства про профспілки, які своїми діями або бездіяльністю перешкоджають законній діяльності профспілок, їх об'єднань, несуть дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність відповідно до законів.

РОЗДІЛ 11

КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

11.1. Сторони зобов'язуються:

11.1.1. Контроль за виконанням колективного договору здійснювати спільною комісією, сформованою Сторонами, які уклали колективний договір (ст. 15 Закон України «Про колективні договори та угоди»).

11.1.2. Двічі на рік (червень, грудень) спільно аналізувати стан виконання колективного договору, заслуховувати звіти директора ліцею та голови Профспілкового комітету про реалізацію взятих зобов'язань на загальних зборах трудового колективу.

11.1.3. У разі несвоєчасного виконання чи невиконання зобов'язань аналізувати причини та вживати термінові заходи щодо забезпечення їх реалізації.

11.1.4. Сторони, які уклали колективний договір, несуть безпосередню відповідальність за виконання взятих зобов'язань.

11.1.5. Посадові та інші особи, які своїми діями або бездіяльністю призвели до порушення виконання умов даного колективного договору, притягуються до відповідальності згідно з чинним законодавством.

11.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

11.2.1. Вимагати від власника або уповноваженого ним органу розірвання трудового договору з директором ліцею, якщо він порушує законодавство про працю і не виконує зобов'язань за колективним договором (ст. 45 КЗпП України).

ВІД РОБОТОДАВЦЯ:

Директор  К.В.Кухлєєва

М.П.

Дата підписання 06.09.2021р.

ВІД ПРОФСПІЛКИ:

Голова  Т.І.ХрякДата підписання 06.09.2021р.

Додаток 1

до колективного договору між
Роботодавцем та Первинною
профспівковою організацією
КЗ «Шелудківський ліцей
ім.Ю.Є.Кравцова»
на 2021-2025 р.р.

ПЕРЕЛІК

**професій і посад працівників з ненормованим робочим днем, яким
надається додаткова щорічна відпустка та її тривалість**

№ з/п	Найменування професій та посад	Тривалість додаткової відпустки
1.	Директор	3
2.	Заступники директора з навчально-виховної роботи	3
3.	Заступник директора з виховної роботи	3
4.	Секретар	4

ВІД РОБОТОДАВЦЯ:Директор Кухлієва К.В.

М.П.

Дата підписання 06.09.2021р**ВІД ПРОФСПІЛКИ:**Голова Хряк Т.І.Дата підписання 06.09.2021р

Додаток 2

до колективного договору між
Роботодавцем та Первинною
профспілковою організацією
КЗ «Шелудьківський ліцей
ім.Ю.Є.Кравцова»
на 2021-2025 р.р.

ПОГОДЖЕНО

Голова

Т.І.Хряк
«06» '09 2021р.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Директор



К.В.Кухлєєва
«06» '09 2021р.

ПОЛОЖЕННЯ

**про преміювання працівників та надання їм матеріальної допомоги в
межах фонду оплати праці**

1. Загальні положення

1.1. Положення про преміювання та надання матеріальної допомоги розроблено відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 № 1298 та наказу Міністерства освіти та науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 № 557.

1.2. Преміювання працівників ліцею та надання їм матеріальної допомоги здійснюється за наявності економії фонду оплати праці ліцею.

1.3. Преміювання та надання матеріальної допомоги здійснюється в межах фонду, утвореного в розмірі 100% від економії фонду оплати праці.

1.4. Відповідно до цього положення здійснюється преміювання та надання матеріальної допомоги усім працівникам ліцею.

1.5. Преміювання та надання матеріальної допомоги здійснюється в разі відсутності заборгованості по заробітній платі у порядку:

– керівника та його заступників – за наказом начальника відділу освіти, за погодженням з Профспілковим комітетом ліцею;

– інших працівників – за наказом директора ліцею, за погодженням з Профспілковим комітетом ліцею.

1.6. Для розрахунку розміру премії, за основу береться оклад з урахуванням підвищень.

1.7. Конкретний розмір премії працівників визначається у вигляді фіксованої суми відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи ліцею.

1.8. Загальна сума премій, що виплачується одному працівникові, не обмежується граничними розмірами, в межах фонду оплати праці.

1.9. Преміювання може здійснюватися за результатами роботи за місяць,

квартал, рік, а також до державних, професійних свят та особистих ювілейних дат.

1.10. Матеріальна допомога надається працівникам ліцею, в тому числі і на оздоровлення, в сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання.

1.11. При звільненні працівника з поважних причин, йому може виплачуватися премія пропорційно відпрацьованому часу.

1.12. Преміювання працівників здійснюється за умови відсутності порушень виконавчої і трудової дисципліни.

1.13. Надання матеріальної допомоги здійснюється: при нещасних випадках, при довготривалому лікуванні, при втраті близьких членів сім'ї (допомога на поховання), на оздоровлення, при стихійних лихах, при народженні дитини тощо.

2. Показники преміювання

2.1. Директора :

2.1.1. За своєчасну підготовку ліцею до нового навчального року.

2.1.2. За організацію чіткої роботи працівників ліцею, створення безпечного середовища умов праці та сприятливого мікроклімату в колективі.

2.1.3. За поліпшення навчально-матеріальної бази ліцею, що забезпечує освітній процес.

2.1.4. За створення умов щодо забезпечення охорони життя та здоров'я дітей.

2.1.5. За організацію контролю за станом освітнього процесу в ліцеї.

2.1.6. За якісне, своєчасне і в повному обсязі виконання посадової інструкції.

2.1.7. За досягнення трудовим колективом високої результативності у роботі.

2.1.8. За створення та поліпшення умов забезпечення охорони праці та безпеки життєдіяльності здобувачів освіти та працівників ліцею.

2.1.9. За організацію продуктивної співпраці з закладами, установами, організаціями, зокрема, з творчими спілками, громадськими організаціями тощо.

2.2. Заступників директора:

2.2.1. За організацію системи підвищення кваліфікації та професійної майстерності працівників.

2.2.2. За створення умов для виконання навчальних програм.

2.2.3. За організацію контролю за освітнім процесом, якістю знань, умінь, навичок здобувачів освіти.

2.2.4. За організацію і контроль роботи щодо забезпечення охорони життя і здоров'я здобувачів освіти.

2.2.5. За якісне, своєчасне і в повному обсязі виконання посадових інструкцій.

2.2.6. За організацію продуктивної співпраці з закладами, установами, організаціями, зокрема, з творчими спілками, громадськими організаціями тощо.

2.3.Завідувача господарством:

- 2.3.1. За організацію раціональної і ефективної роботи по утриманню ліцею в належному санітарному стані.
- 2.3.2. За підготовку ліцею до нового навчального року.
- 2.3.3. За чітку організацію обліку та збереження матеріальних цінностей.
- 2.3.4. За організацію і контроль протипожежного стану ліцею.
- 2.3.5. За своєчасне і якісне складання звітності.
- 2.3.6. За якісне, своєчасне і в повному обсязі виконання посадової інструкції.

2.4. Педагогічних працівників:

- 2.4.1. За виконання навчальних програм, якість знань, умінь, навичок здобувачів освіти.
- 2.4.2. За участь у підготовці ліцею до нового навчального року.
- 2.4.3. За активну участь в науково-методичній роботі.
- 2.4.4. За високі результати підготовки здобувачів освіти.
- 2.4.5. За сумлінне виконання обов'язків класного керівника.
- 2.4.6. За досягнення в роботі чи суспільній діяльності, які призвели до зростання рейтингу ліцею в громаді чи району в цілому.
- 2.4.7. За участь у семінарах, методичних об'єднаннях, творчих групах.
- 2.4.8. За зростання професійної майстерності, впровадження новітніх інноваційних технологій та передового педагогічного досвіду.
- 2.4.9. За активне використання інформаційно-комунікативних технологій в освітньому процесі.
- 2.4.10. За збереження та зміцнення матеріально-технічної бази, групи, класу, кабінету та ліцею в цілому, забезпечення належної організації робочого місця.
- 2.4.11. За організацію і контроль за дотриманням учасниками освітнього процесу вимог з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності.
- 2.4.12. за якісне, своєчасне і в повному обсязі виконання посадових інструкцій.
- 2.4.13. За організацію продуктивної співпраці з закладами, установами, організаціями, зокрема, з творчими спілками, громадськими організаціями тощо.

2.5. Інших працівників ліцею:

- 2.5.1. За утримання ліцею в належному санітарному стані.
- 2.5.2. За якісне, своєчасне і в повному обсязі виконання посадових та робочих інструкцій.
- 2.5.3. За ініціативність, старанність, що сприяє зміцненню матеріально-технічної бази ліцею.
- 2.5.4. За підготовку ліцею до нового навчального року.

3. Умови зниження розміру премії

- 3.1. Працівникам, які мають дисциплінарні стягнення, премії не призначаються.
- 3.2. Розмір премії може зменшуватися:
 - за неякісне, несвоєчасне чи не в повному обсязі виконання обов'язків,

Додаток 3

до колективного договору між
Роботодавцем та Первинною
профспілковою організацією
КЗ «Шелудьківський ліцей
ім.Ю.Є.Кравцова»
на 2021-2025 р.р.

ПОГОДЖЕНО

Голова

Т.І.Хряк
«06» 09 2021р.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Директор

К.В.Кухлєєва
«06» 09 2021р.

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про надання грошової винагороди педагогічним працівникам
комунального закладу «Шелудьківський ліцей імені Героя Радянського
Союзу Юхима Єгоровича Кравцова» Слобожанської селищної ради
Чугуївського району Харківської області
за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків**

1. Загальні положення

1.1. Виплата винагороди здійснюється на підставі «Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків» затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 № 898, ст. 57 Закону України «Про освіту» та цього положення, затвердженого керівником Закладу за погодженням з Профспілковим комітетом.

1.2. Перелік посад педагогічних працівників, які мають право на вказану винагороду, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 № 963 «Про затвердження переліку посад педагогічних і науково-педагогічних працівників».

1.3. Щорічна грошова винагорода виплачується:

1.3.1. Педагогічним працівникам на підставі наказу директора та за погодженням з Профспілковим комітетом;

1.3.2. Директору - за клопотанням Профспілкового комітету закладу до начальника відділу освіти та внесенням його до наказу по ліцею.

1.4. Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням підвищень.

1.5. Це Положення поширюється на педагогічних працівників ліцею крім тих, які працюють в ліцеї за сумісництвом.

1.6. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам виплачується в межах загальних коштів, передбачених кошторисом ліцею на оплату праці. Педагогічні працівники, які здійснили грубі порушення трудової чи виконавчої дисципліни, чинного законодавства, вимог охорони праці та безпеки життєдіяльності і мають дисциплінарні стягнення, а також несумлінно ставляться до виконання своїх посадових обов'язків, не мають права на отримання щорічної грошової винагороди.

1.7. Грошова винагорода педагогічним працівникам виплачується згідно посадового окладу за пропорційно відпрацьований час.

1.8. При звільненні працівника та відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами щорічна грошова винагорода виплачується за фактично відпрацьований час.

2. Показники преміювання

2.1. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам надається за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків за умови досягнення ними успіхів у вихованні дітей, навчанні, методичному забезпеченні, відсутність порушень виконавчої і трудової дисципліни, зокрема за:

2.2. Директор ліцею отримує:

2.2.1. За сумлінну працю та зразкове виконання своїх посадових обов'язків:

2.2.2.. За своєчасну підготовку ліцею до нового навчального року.

2.2.3. За організацію чіткої роботи працівників ліцею, створення відповідного мікроклімату в колективі.

2.2.4. За створення навчально – матеріальної бази ліцею, що забезпечує навчально – виховний процес.

2.2.5. За створення безпечного освітнього середовища, збереження охорони життя та здоров'я учасників освітнього процесу.

2.2.6. За організацію контролю за станом освітнього процесу.

2.3. Заступник директора з навчально – виховної роботи:

2.3.1. За сумлінну працю та зразкове виконання своїх посадових обов'язків.

2.3.2. За організацію системи підвищення кваліфікації та професійної майстерності педагогів.

2.2.3. За створення умов для виконання навчальних програм.

2.2.4. За організацію контролю за навчально – виховним процесом, якістю знань, умінь та навичок вихованців.

2.2.5. За організацію і контроль роботи щодо забезпечення охорони життя і здоров'я дітей.

2.2.6. За організацію роботи щодо надання методичної допомоги класним керівникам і учнівським колективам в організації позакласної і позашкільної виховної роботи.

2.4. Заступник директора з виховної роботи:

2.4.1. За сумлінну працю та зразкове виконання функціональних обов'язків.

2.4.2.. За організацію та здійснення контролю за виховним процесом в ліцеї.

2.4.3. За організацію та проведення загальноліцейних виховних заходів.

2.4.4. За організацію і контроль роботи щодо забезпечення охорони життя і

здоров'я дітей.

2.4.5. За організацію роботи щодо надання методичної допомоги класним керівникам і учнівським колективам в організації позакласної і позашкільної виховної роботи.

2.5.Педагог – організатор:

За сумлінну працю та зразкове виконання своїх обов'язків, за високий рівень організації та проведення позакласної та позашкільної виховної роботи:

- організація індивідуальної роботи з дітьми девіантної поведінки;
- організація екскурсій, походів, змагань;
- участь і результативність районних і обласних конкурсів за програмами школи, ЦДЮТ, ДЮСШ.

2.6.Практичний психолог за :

- За сумлінну працю та зразкове виконання своїх обов'язків.
- За сприяння формуванню в учнів психосоціальних життєвих навичок.
- За створення умов для всебічного особистісного розвитку дітей на всіх етапах навчання в ліцеї.
- За здійснення психологічної просвіти розвивальної корекційної роботи з метою розвитку в учасників освітнього процесу загальнолюдських цінностей, духовності і культури.

2.7.Соціальний педагог:

- за сумлінну працю та зразкове виконання своїх обов'язків.
- високоякісне надання консультацій вчителям, учням, батькам, щодо роботи з учнями пільгового контингенту;
- профілактичну роботу щодо попередження правопорушень, злочинів,
- результативність роботи з дітьми девіантної поведінки.

2.8.Учителю за:

- сумлінну працю та зразкове виконання своїх посадових обов'язків:
- досягнення високих результатів у навчанні та вихованні учнів.
- участь у підготовці закладу до нового навчального року.
- підвищення кваліфікації та за активну участь у науково – методичній роботі .
- організацію науково – пошукової діяльності , зокрема МАН, підготовку учнів до участі у Всеукраїнських предметних олімпіадах з базових дисциплін, у II та III етапах, турнірах, змаганнях.
- участь у Всеукраїнському конкурсі «Учитель року».
- високу результативність, рейтинг та ефективну організацію навчально – виховного процесу;
- збереження навчального кабінету, оптимальне використання його обладнання, постійне поповнення його учбово-методичним, роздатковим матеріалом;
- впровадження в роботу інформаційно-комунікаційних технологій;
- рганізація продуктивної співпраці з закладами, установами, організаціями, зокрема, з творчими спілками, громадськими організаціями тощо.
- розробка нових технологій, методик, авторських програм, засобів навчання та виховання.

Додаток 4

до колективного договору між
Роботодавцем та Первинною
профспілковою організацією
КЗ «Шелудьківський ліцей
ім.Ю.Є.Кравцова»
на 2021-2025 р.р.

ПЕРЕЛІК

видів освітньої, організаційно-методичної, організаційно – педагогічної роботи до яких залучаються педагогічні працівники в період, впродовж якого в КЗ «Шелудьківський ліцей ім.Ю.Є.Кравцова» не здійснюється освітній процес у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, незалежними від працівників обставинами

1. Робота з періодичними виданнями, методичною літературою.
2. Відвідування шкільних, районних, міських, обласних та інших освітніх та культурно-масових заходів, конференцій, нарад, семінарів тощо.
3. Участь у шкільних, районних, міських, обласних та інших освітніх та культурно-масових заходах, конференціях, нарадах, семінарах тощо.
4. Проведення екскурсій, гуртків, факультативів, вечорів, походів, бесід, годин спілкування, ігор, конкурсів, додаткових індивідуально-групових занять для здобувачів освіти. Сприяння організації змістовного дозвілля здобувачів освіти.
5. Організація виховної роботи зі здобувачами освіти під час канікул (подорожі, походи, змагання, ігри тощо).
6. Робота над покращенням матеріально-технічної та навчально-методичної бази кабінетів та приміщень Закладу.
7. Розробка матеріалів для проведення виховних заходів.
8. Підготовка матеріалів для проведення предметних тижнів.
9. Проведення індивідуальних консультацій для батьків та здобувачів освіти.
10. Робота з обдарованими та здібними здобувачами освіти щодо їх підготовки до предметних олімпіад, творчих та інтелектуальних конкурсів і турнірів.
11. Робота щодо підвищення педагогічної майстерності через самоосвіту.
12. Робота із шкільною документацією.
13. Підвищення власного рівня комп'ютерної грамотності, роботи в мережі «Інтернет» та програмі ZOOM тощо.

ВІД РОБОТОДАВЦЯ:

Директор

К.В.Кухлєєва

М.П.

Дата підписання

06.09.2021

ВІД ПРОФСПІЛКИ:

Голова

Т.І.Хряк

Дата підписання

06.09.2021р.

Додаток 5

до колективного договору між
Роботодавцем та Первинною
профспілковою організацією
КЗ «Шелудьківський ліцей
ім.Ю.Є.Кравцова»
на 2021-2025 р.р.

Перелік посад працівників, яким встановлюється доплата у розмірі 10% посадового (місячного) окладу за використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів (п.п. г) п.п. 3) п. 4 наказу МОН України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 № 557)

№ з/п	Найменування професій і посад	Розмір доплати	Доплата в несприятливих умовах праці
1.	Прибиральник службових приміщень	10%	за використання в роботі дезінфікувальних засобів та прибирання туалетів
2.	Двірник *	10%	за прибирання надвірного туалету.

ВІД РОБОТОДАВЦЯ:**ВІД ПРОФСПІЛКИ:**Директор К.В.КухлесваГолова Т.І.ХрякДата підписання 06.09.2021 р.Дата підписання 06.09.2021 р.

Додаток 6.

до колективного договору між
Роботодавцем та Первинною
профспілковою організацією
КЗ «Шелудьківський ліцей
ім.Ю.Є.Кравцова
на 2021/2025р.р.

ЗАТВЕРДЖЕНО

загальними зборами
трудового колективу

«06» 09 2021р.

протокол № 3

ПРАВИЛА

**внутрішнього трудового розпорядку КЗ «Шелудьківський ліцей
ім.Ю.Є.Кравцова»**

Правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників КЗ «Шелудьківський ліцей ім.Ю.Є.Кравцова» розроблені на основі “Типових правил внутрішнього розпорядку для працівників освітніх закладів системи Міністерства освіти України ” затверджених наказом № 445 Міністерства освіти від 20.12. 1993 року.

I. Загальні положення.

1. Відповідно до Конституції України працівники ліцею мають право на працю, тобто на одержання гарантованої роботи з оплатою відповідно до її кількості та якості і не нижче встановленого державою мінімального розміру.

У ліцеї трудова дисципліна ґрунтується на свідомому виконанні працівниками своїх трудових обов'язків і є необхідною умовою організації ефективної праці і навчального процесу.

Трудова дисципліна забезпечується методами переконання та заохочення до сумлінної праці. До порушників дисципліни застосовуються заходи дисциплінарного та громадського впливу.

2. Ці правила поширюються на всіх працівників ліцею.

3. Усі питання із застосуванням правил внутрішнього розпорядку, розв'язує директор ліцею у межах виданих йому повноважень, спільно або погоджено з профспілковим комітетом

II. Порядок прийняття і звільнення працівників

4. Працівники ліцею реалізують своє право на працю укладанням трудового договору.

5. При прийомі на роботу у заклад директор ліцею зобов'язаний зажадати від поступаючого :

- подання трудової книжки, оформленої у встановленому порядку;
- пред'явлення паспорта;
- диплома про освіту;
- медичний висновок про відсутність протипоказань для роботи.

Особи, які влаштовуються на роботу, що вимагає спеціальних знань, зобов'язані подати відповідні документи про освіту чи професійну підготовку

(атестат, диплом, посвідчення) копії яких завіряються директором ліцею і залишаються в особовій справі працівника.

6. Працівники ліцею можуть працювати за сумісництвом відповідно до чинного законодавства.

7. Прийняття на роботу оформляється наказом директора , який оголошується працівнику під розписку.

8. Приймаючи працівника на роботу чи переводячи його в установленому порядку директор зобов'язаний :

- роз'яснити працівникові його права і обов'язки та поінформувати під підпис про умови праці, наявність на робочому місці, на якому він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто та та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права та пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору;
- ознайомити працівника з правилами внутрішнього розпорядку та колективним договором під розпис;
- визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідним для роботи;
- проінструктувати з питань охорони праці, виробничої гігієни, гігієни праці та протипожежної охорони;

9. На осіб, які працювали понад п'ять днів, ведуться трудові книжки.

10. Ведення трудових книжок здійснюється згідно з інструкцією про порядок ведення трудових книжок, які зберігаються як документ суворої звітності в шкільному закладі. Відповідальність за ведення трудових книжок покладається на директора школи.

11. Звільнення педагогічних працівників у зв'язку із скороченням роботи може бути тільки в кінці навчального року.

Звільнення за результатами атестації здійснюється згідно чинного законодавства.

12. Припинення трудового договору оформляється наказом директора ліцею.

13. Директор зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у відповідності чинного законодавства. Днем звільнення вважається останній день роботи.

III. Основні права та обов'язки працівників.

14. Педагогічні працівники мають право на :

- захист професійної честі та гідності;

- вільний вибір форм, методів, засобів навчання, виявлення педагогічної ініціативи;
- індивідуальну педагогічну діяльність;
- участь у громадському самоврядуванні;
- користування подовженою оплачуваною відпусткою;
- підвищення кваліфікації.

15. Працівники закладу освіти зобов'язані :

- працювати сумлінно, виконувати навчальний режим, вимоги статуту ліцею і правил внутрішнього розпорядку;
- виконувати вимоги з охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії, протипожежної безпеки, передбачені відповідними правилами та інструкціями;
- берегти обладнання, інвентар, матеріали, навчальні посібники, виховувати у дітей дбайливе ставлення до шкільного майна.

16. Педагогічні працівники повинні :

- забезпечувати умови для засвоєння учнями навчальних програм;
- утверджувати повагу до принципів поваги, моралі, правди, справедливості, гуманізму, стриманості;
- виховувати повагу до батьків, жінки, культурно національних цінностей;
- готувати до свідомого життя у душі взаєморозуміння, миру, злагоди;
- додержання педагогічної етики, моралі, поважати гідність дитини;
- захищати учнів від будь – яких форм фізичного або психічного насильства;
- постійно підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність.

17. Коло обов'язків кожному працівнику визначається посадовими обов'язками .

18. Працівники ліцею повинні своєчасно в установлені строки проходити медичний огляд.

IV. Основні обов'язки директора ліцею

19. Директор ліцею зобов'язаний :

- забезпечити необхідні умови для проведення освітнього процесу;
- забезпечити дотримання працівниками ліцею обов'язків, покладених на них Статутом ліцею та правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- визначити педагогічним працівникам робочі місця, своєчасно доводити до відома розклад занять, забезпечувати їх необхідними засобами роботи;
- удосконалювати навчально – виховний процес, впроваджувати в практику кращий досвід роботи, пропозицій педагогічних та інших працівників, спрямовані на поліпшення роботи школи;
- укладати і розривати угоди з працівниками школи згідно чинного законодавства;
- доводити до відома педагогічних працівників до кінця року їх педагогічне навантаження;
- надавати заробітну плату працівникам ліцею у встановлені строки;
- надавати відпустки працівникам згідно графіку роботи;

- забезпечити умови техніки безпеки, виробничої санітарії, створювати здорові та безпечні умови праці;
- дотримуватися умов колективного договору, чуйно ставитися до потреб працівників школи;
- організовувати харчування учнів ліцею;
- вчасно надавати органам влади встановлену статистичну та бухгалтерську звітність;
- забезпечувати належне утримання приміщень ліцею, опалення, освітлення;
- дотримуватися чинного законодавства, активно використовувати засоби щодо вдосконалення управління, зміцнення трудової дисципліни.

V. Робочий час та його використання

20. Для працівників ліцею установлюється такий режим роботи:

- для 1-11 класів 5-денний робочий тиждень ;
- для педагогічних працівників та робочих та технічного персоналу два вихідних дні;

21. Навчальне навантаження педагогічних працівників на новий навчальний рік встановлює директор ліцею за погодженням з профспілковим комітетом.

22. Розклад уроків складає адміністрація ліцею за погодженням з профспілковим комітетом.

23. Тривалість робочого часу :

- для педагогічних працівників згідно педагогічного навантаження, обідня перерва в зручний час протягом робочого часу;
- для адміністрації ліцею (директор та його заступники), педагога – організатора, практичного психолога, соціального педагога, бібліотекаря, секретаря, технічного персоналу та інших робітників робочий час з 800 до 1700 , обідня перерва з 1200 до 1300.
- для кочегарів та сторожів установлений змінний робочий час.

24. При відсутності педагога або іншого працівника директор ліцею зобов'язаний терміново вжити заходів щодо його заміни іншим працівником.

25. Залучення працівників ліцею до роботи у вихідні та святкові дні дозволяється у виняткових випадках, передбачених чинним законодавством, за письмовим наказом директора ліцею.

26. Директор ліцею залучає педагогічних працівників до чергування по ліцею. Графік чергування і його тривалість затверджує директор ліцею за погодженням з профспілковим комітетом і педагогічним колективом.

Забороняється залучати на чергування вагітних жінок і матерів, що мають дітей до 3 – х років.

27. Під час канікул, що не збігаються з черговою відпусткою директор ліцею залучає педагогічних працівників до роботи в межах часу, що не перевищують їх навчальне навантаження.

28. Графік надання щорічних відпусток погоджується з профспілковим комітетом і складається на кожний календарний рік.

Надання відпустки директору ліцею оформляється наказом відділу освіти.

29. Педагогічним працівникам ліцею забороняється :

- змінювати на свій розсуд розклад занять і графік роботи;
- продовжувати або скорочувати тривалість занять і перерв між заняттями;
- передоручати виконання трудових обов'язків ;

30. Забороняється у робочий час відволікати працівника від їх безпосередніх обов'язків.

VI. Заохочення за успіхи в роботі

31. За досягнення високих результатів у навчанні та вихованні за результатами атестації педагогічні працівники представляються до нагородження державними нагородами, присвоєння звань, відзначення державними грамотами.

32. Щорічно преміювати педагогічних працівників та інших працівників школи, у розмірі посадового окладу, згідно положення про преміювання та погодження з профспілковим комітетом.

33. Заохочення працівників школи оголошується у наказі та доводиться до відома всього колективу і заноситься до трудових книжок працівників.

VII. Стягнення за порушення трудової дисципліни

34. За порушення трудової дисципліни до працівника ліцею може бути застосовано стягнення :

- догана;
- звільнення.

Звільнення як дисциплінарне стягнення може бути застосоване відповідно до п.п. 3,4,7,8 ст.40,ст.41 Кодексу законів про працю України.

35. Працівники обрані до профспілкових органів і не звільнені від виробничої діяльності, не можуть бути піддані дисциплінарному стягненню без посередньої згоди комітету

До застосування дисциплінарного стягнення директор повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмове пояснення. У випадку відмови працівника дати письмове пояснення складається відповідний акт.

Дисциплінарне стягнення складається директором ліцею після провини, не пізніше одного місяця від дня її виявлення.

36. За кожне порушення трудової дисципліни накладається тільки одне дисциплінарне стягнення

37. Дисциплінарне стягнення оголошується у наказі директора і повідомляється працівникові під розпис.

38. Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому стягненню, то він вважається, що не мав порушення.

Додаток 7

до колективного договору між
Роботодавцем та Первинною
профспілковою організацією
КЗ «Шелудьківський ліцей
ім.Ю.Є.Кравцова»
на 2021-2025 р.р.

Перелік професій і посад, зайнятість працівників на яких дає право на
доплату за роботу з важкими і шкідливими умовами праці в розмірі до
12% посадового окладу за результатами проведення атестації робочих
місць
(додаток 2 до Галузевої угоди)

№ з/п	Найменування професій і посад	Розмір доплати
1.	Кухар	8%

ВІД РОБОТОДАВЦЯ:



Директор

[Signature]

К.В.Кухлєєва

М.П.

Дата підписання

06.09.2021р.

ВІД ПРОФСПІЛКИ:

Голова

[Signature]

Т.І.Хряк

Дата підписання

06.09.2021р.

Додаток 8

до колективного договору між
Роботодавцем та Первинною
профспілковою організацією
КЗ «Шелудьківський ліцей
ім.Ю.Є.Кравцова»
на 2021-2025 р.р.

Перелік професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку за результатами проведення атестації робочих місць
(Додаток 1 до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290 «СПИСОК виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку», у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13.05.2003 № 679 «Про нову редакцію додатків 1 і 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290»)

№ з/п	Найменування професій і посад	Тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, в календарних днях
1.	Кухар, який працює біля плити	4
...	...	

ВІД РОБОТОДАВЦЯ:Директор Х. В. Кухарєва ППБ

М.П.

Дата підписання 06.09.2021р.**ВІД ПРОФСПІЛКИ:**Голова М. Т. Хряк ППБДата підписання 06.09.2021р.

Додаток 9

до колективного договору між
Роботодавцем та Первинною
профспівковою організацією
КЗ «Шелудківський ліцей
ім.Ю.Є.Кравцова»
на 2021-2025 р.р.

ПЕРЕЛІК

посад працівників, робота яких пов'язана із забрудненням та норми видачі
їм миючих та інших знешкджувальних засобів

№ з/п	Найменування професій і посад	Засоби, які надаються	Термін використання
1.	Прибиральники службових приміщень	Господарче та туалетне мило, білізна.	щомісяця
2.	Робітник з комплексного обслуговування	Чистячи та миючі засоби	щомісяця
3.	Працівники їдальні	Чистячи миючі засоби	щомісяця

ВІД РОБОТОДАВЦЯ:Директор А.В. Кухалєв ППБ

М.П.

Дата підписання 06.09.2021р**ВІД ПРОФСПІЛКИ:**Голова М.І. Хряк ППБДата підписання 06.09.2021р

Додаток 10

до колективного договору між
Роботодавцем та Первинною
профспілковою організацією
КЗ «Шелудківський ліцей
ім.Ю.Є.Кравцова»
на 2021-2025 р.р.

КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ

**щодо досягнення встановлених нормативів безпеки гігієни праці та
виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці,
запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних
захворювань і аваріям**

Вид заходу	Вартість заходу	Ефективність заходів		Строк виконання	Відповідальна особа
	асигнування	планується	Досягнута рез-ту		
Атестація робочих місць кухаря	2000	Провести атестацію робочих місць кухарів		2024	Директор, завгосп ліцею
Пере заправка вогнегасників	3500	Перезаправити 12 вогнегасників		Щороку у серпні	Директор, завгосп ліцею
Забезпечення ліцею миючими та дезінфікуючими засобами	5500	Придбати миючі та дезінфікуючі засоби		Два рази на рік	Директор, завгосп ліцею
Провести навчання відповідальних з охорони праці, цивільного захисту, пожежної безпеки	2400	Провести навчання		Відповідно до графіку	Директор ліцею
Перевірка омичного опору та ізоляції електромереж та заземлення електроустаткування	4600	Провести перевірку омичного опору та ізоляції електромереж та заземлення електроустаткування		Щороку у серпні	Директор ліцею

ВІД РОБОТОДАВЦЯ:

Директор

М.П.

Дата підписання 26.09.2021р

ВІД ПРОФСПІЛКИ:Голова т. Штанько ППБ

Дата підписання 26.09.2021р

Додаток 11

до колективного договору між
Роботодавцем та Первинною
профспілковою організацією
КЗ «Шелудьківський ліцей
ім.Ю.С.Кравцова»
на 2021-2025 р.р.

Перелік професій та посад працівників, які забезпечуються спецодягом та іншими засобами індивідуального захисту та норми їх видачі

№ з/п	посада	Найменування спецодягу,	Термін використання	Кількість
1.	Прибиральниці службових приміщень	Халат бавовняний рукавички гумові	1 раз на 3 роки	2 2
2	Робітнику з комплексного обслуговування	Халат бавовняний рукавички гумові	1 раз на 3 роки	2 2
3	Двірнику	Халат бавовняний рукавички гумові	1 раз на 3 роки	2 2
4	Лаборант	Халат бавовняний рукавички гумові	1 раз на 3 роки	2 2
5	Завідуючий майстернями	Халат бавовняний рукавички гумові	1 раз на 3 роки	2 2

ВІД РОБОТОДАВЦЯ:

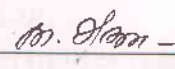
Директор  К.В.Кухлєєва

М.П.

Дата підписання 06.09.2021р



ВІД ПРОФСПІЛКИ:

Голова  Т.І.Хряк

Дата підписання 06.09.2021р

Додаток 12

до колективного договору між
Роботодавцем та Первинною
профспілковою організацією
КЗ «Шелудьківський ліцей
ім.Ю.Є.Кравцова»
на 2021-2025 р.р.

УГОДА

**з охорони праці між директором та профспілковим комітетом КЗ
«Шелудьківський ліцей ім.Ю.Є.Кравцова» на 2021/2025 р.р.**

І.Адміністрація ліцею зобов'язується:

1. Прийом співробітників на роботу здійснювати за письмовою угодою.
2. Встановити п'ятиденний робочий тиждень.
3. Тривалість робочого дня встановити згідно правил внутрішнього розпорядку та педагогічного навантаження.
4. Посадові обов'язки розподілити згідно нормативних документів та статуту ліцею.
5. Залучати педагогічних працівників до організації проведення шкільних і позашкільних заходів, згідно посадових обов'язків членів колективу та згідно плану роботи КЗ «Шелудьківського ліцею ім. Ю.Є.Кравцова» затвердженого педагогічною радою.
6. Директор закладу залучає співробітників до виконання робіт не пов'язаних з їх посадовими обов'язками тільки за згодою співробітників і профспілки.
7. Надання відпустки співробітникам проводити згідно діючого законодавства.
8. Адміністрація закладу забезпечує оптимальні, згідно норми КЗпП України, санітарно-гігієнічні умови в навчальних закладах та інших приміщеннях ліцею.
9. Адміністрація ліцею несе відповідальність за своєчасну підготовку приміщень ліцею до роботи в осінньо-зимовий період.
10. Навчальне навантаження для медпрацівників визначається до відбуття їх у відпустку.
11. Навчальні кабінети закріплюються за класними керівниками на навчальний рік.
12. На річний і поточний ремонт класних кімнат класним керівникам рекомендувати залучати батьків.
13. Профспілковий комітет допомагає адміністрації закладу в підтриманні порядку трудової дисципліни усіма працівниками ліцею.
14. Виплачувати допомогу по непрацездатності згідно діючого законодавства.
15. Забезпечувати видачу новорічних подарунків дітям співробітників у віці до 14 років.

II. Профспілковий комітет зобов'язується:

1. Здійснювати контроль за системою оплати праці згідно трудового законодавства.
2. Здійснювати контроль за створенням здорових і безпечних умов праці, за своєчасним медоглядом працівників закладу.
3. Приймати участь у проведенні інструктажів з охорони праці з працівниками ліцею.
4. Аналізувати хід виконання колективного договору і заслуховувати один раз на рік звіт адміністрації ліцею про його виконання.
5. Аналізувати матеріальну допомогу співробітникам в межах профбюджету.

III. Трудовий колектив зобов'язується:

1. Підтримувати чистоту, санітарно-гігієнічний режим у приміщенні ліцею.
2. Бережно ставитись до шкільного майна і устаткування.
3. Дотримуватись правил безпеки та охорони праці.
4. Тримати у зразковому порядку класні кімнати і робоче місце.
5. Дотримуватись правил протипожежної безпеки.
6. Своєчасно проходити медичний огляд.
7. Дотримуватись інструкцій з охорони праці.

ВІД РОБОТОДАВЦЯ:



Директор М.П. К.В.Кухлєєва

М.П.

Дата підписання 06.09.2021р

ВІД ПРОФСПІЛКИ:

Голова Т.І.Хряк — Т.І.Хряк

Дата підписання 06.09.2021р

ДОВІДКА.

При укладанні колективного договору на 2021/2025 роки між Роботодавцем та Первинною профспілковою організацією комунального закладу «Шелудьківський ліцей ім.Ю.Є.Кравцова» сторони розбіжностей не мали.

ВІД РОБОТОДАВЦЯ:

Директор *[Signature]* К.В.Кухлеєва

М.П.

Дата підписання 06, 09. 2021р

ВІД ПРОФСПІЛКИ:

Голова *[Signature]* - Т.І.ХрякДата підписання 06, 09. 2021р

Пронумеровано, пронумеровано та скріплено
печаткою 51 (п'ятдесят одна) сторінка.

Голова ПК м. Гринько Т.Хряк

Директор ліцею: Гринько К.Кухлісєва



Х.Х.Х.Х.

від 25.10.2021 № 6927/02-23
на № _____ від _____

Директору
КЗ «Шелудьківський лісес
ім. Героя Радянського Союзу
Ю. Є. Кравцова»
Слобожанської селищної ради
Чугуївського району
Харківської області
Катерині КУХЛЕСВІЙ

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115
«Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузових) і територіальних
угод, колективних договорів» (зі змінами) відділом соціального захисту населення
виконавчого комітету Слобожанської селищної ради зареєстровано колективний
договір Вашої установи за № 29 від 25 жовтня 2021 року.

Слобожанський селищний голова

Дмитро ДІХТЯР

Олена Халіпа 52712