

Розглянутий та прийнятий
на зборах трудового
колективу школи
Протокол № 1
від « 20 » січня 2025 р.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
між адміністрацією
та
профспілковим комітетом
середньої загальноосвітньої школи № 69 м. Києва
на 2025-2029 роки

м. Київ
2025 р.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

РОЗДІЛ І.

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Сторони Колективного договору та їх повноваження

Визнаючи даний колективний договір нормативним актом, на підставі якого здійснюватиметься регулювання соціально-економічних, виробничих і трудових відносин, сторони домовились про наступне:

1.1.1. Цей колективний договір укладено на 2025-2029 роки.

1.1.2. Колективний договір схвалений загальними зборами трудового колективу, протокол № 1 від 20 січня 2025 року і набуває чинності з дня його підписання.

1.1.3. Цей колективний договір діє до прийняття нового.

1.1.4. Сторонами колективного договору є:

- адміністрація навчального закладу в особі Директора Власенка Олександра Вікторовича, який представляє інтереси власника і має відповідні повноваження, - з однієї сторони;
- профспілковий комітет первинної профспілкової організації Профспілки працівників освіти і науки України (далі – профспілковий комітет), який згідно з ст.247 КЗпП України, ст.38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» представляє інтереси працівників СЗШ № 69 міста Києва у сфері праці, побуту, культури і захищає їх трудові, соціально-економічні права та інтереси, отримавши на це відповідні повноваження від трудового колективу, - з другої сторони.

1.1.5. Директор СЗШ № 69 визнає профспілковий комітет єдиним повноважним представником всіх працівників закладу в колективних переговорах.

1.1.6. Дія колективного договору поширюється на всіх працівників установи.

1.1.7. Сторони беруть на себе зобов'язання будувати свої взаємовідносини на основі принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності і аргументованості як під час переговорів (консультацій) для укладення колективного договору, внесення в нього змін і доповнень, так і при вирішенні всіх питань у галузі соціально-економічних і трудових відносин, що виникли в ході його виконання. При цьому:

- Профспілковий комітет бере на себе зобов'язання сприяти ефективній роботі властивими профспілці методами, усвідомлюючи відповідальність за реалізацію спільних з керівником закладу цілей та необхідність підвищення якості та результативності педагогічної праці.
- Керівник закладу бере на себе зобов'язання дотримуватися вимог чинного законодавства України, зокрема законодавства про колективні договори і угоди, про працю, про освіту та виконувати зобов'язання цього договору.

Якщо порушення трудових і соціально-економічних прав працівників, невиконання зобов'язань колективного договору буде зумовлено передбаченими обставинами або незаконними діями вищестоячих органів управління освітою, керівник закладу звільняється від відповідальності за умови повідомлення профспілкового комітету про виникнення цих обставин.

1.1.8. Колективний договір (далі – Договір) укладений на двосторонній основі згідно з Законами України: «Про колективні договори і угоди», «Про освіту», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

1.1.9. Зміни та доповнення до цього колективного договору вносяться в обов'язковому порядку у зв'язку зі змінами чинного законодавства, Галузевою угодою, що є предметом колективного договору, та з ініціативи однієї зі сторін після проведення переговорів (консультацій) та досягнення згоди і набувають чинності після схвалення загальними зборами (конференцією) працівників.

1.1.10. Цим Договором Сторони визначили узгоджені між ними позиції і дії, коло своїх повноважень, а також відтворюють у Договорі відповідні положення Конституції та окремих законів України, нормативних актів Кабінету Міністрів України, Міністерства праці і соціальної політики України, Міністерства фінансів України, Міністерства освіти і науки України, які мають особливе значення для регулювання правовідносин роботодавця з працівниками.

1.1.11. Сторони домовились про те, що нові законодавчі або нормативно-правові акти, Генеральна і галузева угоди, що поліпшують умови, оплату і охорону праці, забезпечують більш високі гарантії, компенсації та пільги, ніж передбачені Договором, мають пріоритет перед відповідними положеннями цього Договору і вносяться до нього за згодою сторін без проведення переговорів.

1.1.12. Жодна сторона протягом дії Договору не може в односторонньому порядку: вносити до нього зміни або доповнення; припиняти виконання взятих на себе зобов'язань; не виконувати або не дотримуватись узгоджених положень і норм Договору; приймати рішення, які б змінювали зобов'язання, норми, умови і положення цього Договору або припиняли їх виконання. Пропозиції кожної із сторін щодо внесення змін і доповнень до колективного договору розглядаються спільно, відповідні рішення приймаються у 10-денний строк з дня їх отримання іншою стороною та згідно з процедурою.

1.1.13. Сторони Договору домовилися про безперешкодний взаємний обмін економічною, методичною, організаційною, професійною, фінансовою та іншою інформацією, необхідною для роботи, підготовки і укладання Договору, на умовах, передбачених статтею 10 Закону України «Про колективні договори і угоди».

2. Термін дії Колективного договору

2.1. Колективний договір, укладений на 2025-2029 роки, набирає чинності з моменту його підписання представниками Сторін і діє до укладення нового або перегляду цього Колективного договору.

2.2. Жодна із Сторін, що уклали Колективний договір, не може впродовж встановленого строку його дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення і норми.

2.3. Сторони впродовж дії Колективного договору забезпечують моніторинг чинного законодавства України з визначених Колективним договором питань, сприяють реалізації законодавчих норм щодо прав та гарантій працівників та ініціюють їх захист.

2.4. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників щодо стану виконання норм, положень і зобов'язань Колективного договору.

2.5. Сторони домовились, що при зміні власника закладу освіти чинність колективних договорів зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період Сторони повинні розпочати переговори про укладення нового або зміну (доповнення) чинного колективного договору.

3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку закладу

3.1. Адміністрація СЗШ № 69 в межах наданих повноважень:

3.1.1. Створюватиме необхідні організаційні, матеріально-фінансові умови для реалізації пріоритетних напрямів розвитку освіти.

3.1.2. Спрямуватиме діяльність закладу освіти на створення умов для безумовної реалізації прав громадян на освіту.

3.1.3. Вживатиме заходів щодо безумовного виконання норм законів у галузі освіти, що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників.

3.1.4. Організовуватиме систематичну роботу для забезпечення підвищення кваліфікації і перепідготовки педагогічних працівників.

3.1.5. Вживатиме заходів для передбачення необхідних видатків на підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

3.1.6. Вживатиме заходів для реалізації положень, передбачених статтями 54, 57, 59, 61, 66 Закону України «Про освіту», в частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти.

3.1.7. Сприятиме вирішенню питань, спрямованих на удосконалення норм законодавства щодо неприпустимості закриття закладу освіти посеред навчального року.

3.1.8. Сприятиме професійному розвитку педагогічних працівників, відповідно до законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту».

3.2. Сторони Колективного договору, керуючись принципами соціального партнерства, усвідомлюючи відповідальність за функціонування і розвиток закладу освіти, покращення становища працівників, домовилися:

3.2.1. Сприяти підвищенню якості освіти, результативності діяльності закладу освіти.

3.2.2. Спрямовувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи закладу освіти.

3.2.3. Брати участь у діючих органах соціального партнерства.

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

3.2.5. Вживати заходів для недопущення прийняття рішень, які загрожують звуженню прав і свобод громадян в галузі освіти, зокрема тих, що стосуються:

закриття закладу загальної середньої освіти ;

дотримання нормативів щодо наповнюваності класів закладу загальної середньої освіти

передбачених положеннями ст. 12 Закону України «Про повну загальну середню освіту», а також норм щодо кількості учнів у групах при поділі класів для вивчення окремих предметів;

зменшення кількості годин в навчальних планах закладу;

безпідставного скорочення чисельності педагогічних працівників;

зміни умов нормування праці педагогічних працівників, зокрема включення обсягу педагогічної роботи, пов'язаної із зовнішнім незалежним оцінюванням, до педагогічного навантаження педагогічних працівників.

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

3.2.7. Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення – прагнути до розв'язання шляхом взаємних консультацій, переговорів відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

3.2.8. Вживати заходів впливу до органів влади з метою дотримання ними вимог законодавства з питань освіти, умов та оплати праці працівників, інших соціально-економічних питань.

3.2.9. Сприяти розширенню в системі освіти педагогічних династій та забезпеченню права на працю у закладі освіти педагогічних працівників – близьких осіб, якими є чоловіки, дружини, батьки, діти (із дотриманням вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів).

3.3. Адміністрація та профспілковий комітет СЗШ № 69 вживатимуть заходи для:

3.3.1. Недопущення використання залишків освітньої субвенції не за цільовим призначенням.

3.3.2. Направляти пропозиції до відділу освіти для виплати педагогічним працівникам закладу загальної середньої освіти надбавок «за престижність педагогічної праці» в максимальних розмірах, встановлення надбавок за складність, напруженість, високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи, преміювання, надання допомоги для вирішення соціально-побутових проблем в повному обсязі.

3.4. Профспілковий комітет СЗШ № 69 зобов'язується:

3.4.1. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в закладі освіти.

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

4. Зайнятість

4.1. Адміністрація СЗШ № 69 зобов'язується:

4.1.1. Вживати заходів для недопущення в закладі освіти масового вивільнення працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 3 відсотки чисельності працівників упродовж календарного року).

4.1.2. Вживати заходів щодо обмеження застосування строкових трудових договорів з працівниками освіти.

4.2. Сторони Колективного договору домовились:

- 4.2.1. Проводити спільні консультації з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотків чисельності працівників.
- 4.2.2. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію і перепрофілювання закладу, що призводить до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджені з відповідними профспілковими органами, приймати не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій з економічним обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості працівників, що вивільняються. Тримісячний строк використовувати для вжиття заходів, спрямованих на зниження рівня скорочення чисельності працівників.
- 4.2.3. Забезпечити працевлаштування на вільні і новостворені робочі місця в закладі освіти незайнятого населення, зареєстрованого у державній службі зайнятості, відповідно до освітньо-кваліфікаційного рівня.
- 4.2.4. Сприяти поширенню інформації щодо потреб ринку праці в закладі освіти через засоби масової інформації, зокрема через власні ресурси.
- 4.2.5. Вжити заходів для недопущення запровадження такого режиму роботи працівників закладу освіти, що може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати).
- 4.2.6. З метою створення педагогічним працівникам відповідних умов праці, які б максимально сприяли забезпеченню продуктивної зайнятості та зарахуванню періодів трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії:
- при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти у першу чергу між тими працівниками, які мають відповідну освіту з предмета викладання та працюють з неповним тижневим навантаженням;
 - залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладу освіти, працівників інших підприємств, установ, організацій лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку;
 - передавати уроки з окремих предметів у початкових класах, зокрема з іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики, інформатики лише спеціалістам з відповідною освітою за наявності об'єктивних причин та письмової згоди учителів початкових класів, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до положень п. 74 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.
- 4.2.7. Застосовувати при оптимізації закладу освіти звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працюючих лише як крайній засіб, коли вичерпані всі можливості їх працевлаштування в інших закладах освіти.
- 4.2.8. Сприяти збереженню обсягу навчального навантаження особам передпенсійного віку.
- 4.2.9. Не допускати звільнення працівників закладу освіти при зміні власника.
- 4.2.10. Не допускати припинення шляхом реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації закладу освіти та у зв'язку з цим звільнення педагогічних працівників чи скорочення штатів посеред навчального року.

5. Регулювання виробничих, трудових відносин. Режим праці та відпочинку

5.1. Адміністрація СЗШ № 69 зобов'язується:

5.1.1. Розробляти:

- штатний розпис закладу освіти;
- кваліфікаційні характеристики педагогічних, інших працівників освіти, як необхідної умови забезпечення об'єктивної атестації працівників та встановлення відповідних умов оплати праці.

5.1.2. Забезпечити контроль за розробкою в закладі освіти правил внутрішнього трудового розпорядку.

5.1.3. Забезпечити дотримання :

- встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників галузі;
- нормативних документів щодо порядку здачі в оренду приміщень та обладнання.

- застосуванням у закладі надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках та з дотриманням порядку, передбачених чинним законодавством;
 - наданням працівникам щорічних та додаткових відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством.
- 5.1.5. Забезпечити встановлення педагогічним працівникам скороченої тривалості робочого часу відповідно до чинного законодавства.

5.2. Сторони Колективного договору домовилися, що:

- 5.2.1. Періоди, впродовж яких у закладі освіти не здійснюється освітній процес (освітня діяльність) у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, незалежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників. У зазначений час працівники залучаються до навчально-виховної, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної роботи відповідно до наказу керівника закладу освіти в порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку.
- 5.2.2. Залучення учителів, які здійснюють індивідуальне навчання дітей за медичними показниками, а також асистентів учителів до виконання іншої організаційно-педагогічної роботи у канікулярний період здійснюється в межах кількості годин навчального навантаження, встановленого при тарифікації до початку канікул.
- 5.2.3. Тривалість робочого часу педагогічних працівників, залучених у період, що не збігається із щорічною оплачуваною відпусткою, на строк не більше одного місяця до роботи в закладах освіти, зокрема в оздоровчих таборах з денним перебуванням дітей, що діють в канікулярний період у тій же місцевості на базі закладу загальної середньої освіти, не може перевищувати кількості годин, встановлених при тарифікації до початку такої роботи чи при укладенні трудового договору.
- 5.2.4. Залучення педагогічних працівників у канікулярний період, який не збігається з їх щорічною оплачуваною відпусткою, до роботи в закладах освіти, зокрема оздоровчих таборах, розташованих в іншій місцевості, здійснюється лише за згодою працівників.
- 5.2.5. Режим виконання організаційної, методичної, педагогічної роботи регулюється правилами внутрішнього трудового розпорядку закладу освіти.

5.3. Адміністрації СЗШ № 69:

- 5.3.1. Створювати умови для використання педагогічними працівниками вільних від навчальних занять та виконання іншої педагогічної роботи за розкладом окремих днів тижня з метою підвищення кваліфікації, самоосвіти, підготовки до занять тощо за межами закладу освіти.
- 5.3.2. При складанні розкладів навчальних занять уникати нерациональних витрат часу педагогічних працівників, забезпечувати безперервну послідовність проведення уроків, навчальних занять, не допускати тривалих перерв між заняттями (так званих «вікон»).
- 5.3.3. Здійснювати звільнення педагогічних працівників у зв'язку із скороченням обсягу роботи тільки після закінчення навчального року.
- 5.3.4. Обмежити укладення строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробовування.
- 5.3.5. Переукладати строкові договори з педагогічними працівниками закладу освіти, які досягли пенсійного віку та яким виплачується пенсія за віком, згідно чинного законодавства.
- 5.3.6. Спрямовувати контрактну форму трудового договору на створення умов для виявлення ініціативності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності, правову і соціальну захищеність. Вважати обов'язковим надання додаткових порівняно з чинним законодавством пільг, гарантій та компенсацій для працівників, з якими укладено контракт. Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23 Кодексу законів про працю України, вважати такими, що укладені на невизначений строк.
- 5.3.7. Забезпечити надання додаткових відпусток працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективними договорами та на підставі Орієнтовного переліку посад працівників з ненормованим робочим днем (додаток № 1).

5.3.8. Надавати працівникам відпустку без збереження заробітної плати у разі особистого шлюбу або шлюбу дітей, народження дитини, смерті близьких родичів, для догляду за хворим членом сім'ї, батькам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих у іншій місцевості, батькам, чий діти йдуть до першого класу школи, ветеранам, донорам тощо, в тому числі головам профспілкових органів, які працюють на громадських засадах, на умовах колективних договорів.

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

5.3.10. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсації працівникам закладу освіти, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям з відривом від виробництва.

5.3.11. Сприяти вирішенню питання матеріального заохочення педагогічних працівників, учнів, які стали переможцями обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів.

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

5.3.13. Затверджувати штатний розпис, графіки відпусток, навчальне навантаження педагогічних працівників закладу освіти разом з профкомом закладу.

5.3.14. Погоджувати з профкомом:

- встановлення надбавок, доплат, преміювання, виплату грошової винагороди, погодження графіка відпусток, посадових інструкцій, тарифікаційних списків, штатного розпису, звільнення членів профспілкової організації з ініціативи роботодавця, стягнення членам виборного профспілкового органу, роботу у святкові, вихідні та неробочі дні, роботу в надурочний час;
- запровадження змін, перегляд умов праці;
- час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, поділ робочого часу на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу, графіки роботи, згідно з якими передбачати можливість створення умов для приймання працівниками їжі протягом робочого часу на тих роботах, де особливості роботи не дозволяють встановити перерву;
- внесення змін та доповнень до статуту закладу освіти з питань праці та соціально-економічних інтересів працівників та здобувачів освіти.

5.3.15. Вжити додаткових заходів для забезпечення освітнього закладу педагогічними кадрами.

5.3.16. Продовжувати до закінчення строку чинності строкового договору, укладеного на підставі Прикінцевих положень та статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» трудовий договір на новий термін, але не менше ніж на три роки.

Продовжувати строковий трудовий договір на термін щорічної основної відпустки повної тривалості, наданої за заявою педагогічного працівника, відповідно до частини другої статті 3 Закону України «Про відпустки» з виплатою допомоги на оздоровлення та щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та зразкове виконання посадових обов'язків відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту».

5.4. Профспілковий комітет СЗШ № 69 буде вживати заходів щодо:

5.4.1. Забезпечення нормативними документами з питань трудового законодавства закладу освіти, проведення навчання з питань законодавства про працю, застосування його норм у практичній роботі.

5.4.2. Організації громадського контролю за дотриманням законодавства про працю в закладі освіти.

5.4.3. Забезпечення співпраці з органами управління освітою з метою упередження порушень норм законодавства.

5.4.4. Вносити пропозиції щодо призначенням заступників керівника, педагогічних та інших працівників закладу загальної середньої освіти на вакантні посади та звільнення їх з посад керівником цього закладу.

5.4.5. Співпраці з відділом освіти, органами місцевого самоуправління з метою попередження порушень норм законодавства, недопущення необґрунтованого закриття закладу загальної середньої освіти та звільнення його працівників.

5.4.6. Ініціювання розгляду відповідними органами державної виконавчої влади, місцевого самоврядування, випадків відмови роботодавцями усунути виявленні порушення трудового законодавства для вжиття необхідних заходів реагування або звернення до судових органів.

6. Нормування і оплата праці

6.1. Адміністрація СЗШ № 69:

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

6.1.2. Сприяти забезпеченню реалізації положень Указу Президента України «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні» від 30.10.2010 № 926, що стосується виплати надбавки в розмірі не менше 20% посадового окладу (ставки заробітної плати, в тому числі годинної) з метою підвищення престижності педагогічної праці всім педагогічним працівникам.

6.1.3. . Ініціювати внесення змін до законодавства щодо виключення з розміру мінімальної заробітної плати доплат за класне керівництво, перевірку зошитів та інших доплат за виконання додаткової педагогічної роботи, надбавок за вислугу років та за престижність педагогічної праці та інших виплат тим працівникам, заробітна плата яких менша від розміру мінімальної заробітної плати.

6.1.4. Внесення пропозицій для вирішення питання щодо:

- підвищення розмірів посадових окладів та ставок заробітної плати педагогічних працівників з числа осіб, які мають освітній рівень бакалавра.

6.1.5 Здійснювати перегляд і введення нових умов та оплати праці з обов'язковим погодженням з Профспілкою працівників освіти і науки України.

6.2. Сторони Колективного договору домовилися:

6.2.1. Виплачувати своєчасно і в повному обсязі виплати заробітної плати працівникам закладу освіти за період відпусток, а також поточної заробітної плати 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.

6.2.2. Кваліфікувати несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати як грубе порушення законодавства про працю та цієї угоди і вживати спільних оперативних заходів відповідно до законодавства.

6.3. Сторони Колективного договору домовилися:

6.3.1. При встановленні вчителям навчального навантаження на новий навчальний рік зберігати, як правило, його обсяг, сприяти дотриманню принципу наступності роботи, викладання предметів у класах, групах.

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

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

6.3.4. З метою дотримання вимог Положення про навчальні кабінети загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 20 липня 2004 року №

601 та Положення про навчальні кабінети з природничо-математичних предметів загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 14 грудня 2012 року № 1423, при встановленні доплат за завідування навчальними кабінетами, за умови попереднього проходження атестації кабінету:

- не обмежувати типів та кількості навчальних кабінетів закладу загальної середньої освіти, за завідування якими встановлюється додаткова оплата;

- забезпечити оплату за завідування одним працівником кількома навчальними кабінетами з безумовним дотриманням норм постанови Кабінету Міністрів України від 25.08.2004 № 1096 «Про встановлення розміру доплати за окремі види педагогічної діяльності» та пункту 41 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 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.

6.3.5. Здійснювати відповідні доплати керівним працівникам закладу освіти, які виконують на підставі норм чинного законодавства викладацьку роботу, за умови покладення на них у випадках виробничої необхідності обов'язків з завідування відповідними навчальними кабінетами чи класних керівників.

6.3.6. Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи, надбавок за високі досягнення у праці, складність, напруженість, за виконання особливо важливої роботи на підставі колективного договору з використанням на цю мету усієї економії фонду заробітної плати.

6.3.7. Здійснювати додаткову оплату:

- за роботу в нічний час (з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку) працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час, у розмірі 40 % посадового окладу (ставки заробітної плати);

- за використання в роботі дезінфікуючих засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів, у розмірі 10 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

6.3.8. Передбачити оплату праці відповідно до ст. 106 КЗпП України як за надурочну роботу в подвійному розмірі.

6.3.9. Здійснювати оплату праці в закладі за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні у подвійному розмірі, або на бажання працівника, надавати йому інший день відпочинку.

6.3.10. Зберігати за працівниками, які брали участь у страйку через невиконання норм законодавства, колективних договорів та угод з вини роботодавця, заробітну плату в повному розмірі на підставі положень колективного договору.

6.3.11. Виплачувати працівникам закладу освіти заробітну плату двічі на місяць:

- за першу половину місяця (аванс) в період з 18 по 20 число;

- за другу половину місяця в період з 3 по 5 число.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця має бути не менше оплати за фактично відпрацьований час із розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

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

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

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

6.3.15. Своєчасно здійснювати індексацію грошових доходів працівників, відповідно до чинного законодавства у зв'язку із зростанням цін і тарифів на складові товари та послуги. Не допускати зменшення або скасування стимулюючих виплат, надбавок і доплат, які встановлені у граничних розмірах.

6.3.16. Сприяти забезпеченню матеріальним стимулюванням працівників, нагороджених відомчими заохочувальними відзнаками Міністерства освіти і науки України – нагрудними знаками «Відмінник освіти», «Василь Сухомлинський», «За наукові та освітні досягнення», а також переможців конкурсів «Учитель року», «Класний керівник року».

6.3.17. Забезпечувати оплату праці працівників закладу освіти і науки за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікацією, в тому числі під час дистанційної роботи.

- 6.3.18. Забезпечити встановлення надбавок педагогічним працівникам відповідно до постанови 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» в максимальному розмірі (30 %), з оплатою за тарифікацією.
- 6.3.19. Здійснювати оплату праці вчителів, які викладають декілька предметів інваріантної складової навчального плану, зокрема й у іншому закладі загальної середньої освіти, та пройшли курси підвищення кваліфікації з цих предметів, та які мають години навантаження на посаді вихователя групи продовженого дня, виходячи з присвоєної кваліфікаційної категорії за дипломом.
- 6.3.20. Забезпечити підвищення кваліфікації учителів початкових класів з іноземної мови, інформатики, які не є фахівцями з цих предметів.
- 6.3.21. 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.
- 6.3.22. Забезпечити встановлення надбавок бібліотекарю відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2009 р. № 1073 «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек» в максимальному розмірі.
- 6.3.23. Передбачати додаткову оплату за роботу у вечірній час (з 18-ї години до 22 години) працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час, у розмірі 20% посадового окладу.

6.4. Профспілковий комітет СЗШ № 69 зобов'язується:

- 6.4.1. Здійснювати контроль за дотриманням в закладі освіти законодавства про працю, зокрема за виконанням договірних гарантій з оплати праці та термінів її виплати.
- 6.4.2. Забезпечувати взаємодію з органами виконавчої влади, органами державного нагляду для вирішення питань, пов'язаних із реалізацією права працівників на своєчасну і в повному обсязі оплату праці.
- 6.4.3. Надавати консультації та правову допомогу працівникам-членам Профспілки щодо захисту їх прав з питань оплати праці та представляти їх інтереси у комісіях з питань трудових спорів та судах.
- 6.4.4. Інформувати відділ освіти, культури, молоді та спорту про випадки порушення законодавства в закладі освіти для вжиття необхідних заходів.
- 6.4.5. Інформувати територіальну державну інспекцію праці стосовно фактів порушень термінів виплати заробітної плати та відповідних зобов'язань за колективним договором.

7. Охорона праці, безпека життєдіяльності та здоров'я

7.1. Адміністрація СЗШ № 69 зобов'язується:

- 7.1.1. Забезпечити виконання вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України від 26.12.2017 № 1669 «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти» та виконання вимог, передбачених Законом України «Про охорону праці».
- 7.1.2. Щорічно заслуховувати питання створення належних умов, безпеки праці і навчання та вжиття заходів щодо попередження травматизму і професійної захворюваності.
- 7.1.3. Проводити один раз на три роки навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна та радіаційна безпека тощо) посадових осіб, спеціалістів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності, працівників закладу відповідно до Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності в закладі освіти.
- 7.1.4. Сприяти виділенню коштів на проведення профілактичних заходів з охорони праці в кошторисах закладу освіти в обсязі не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці відповідно до положень ст. 19 Закону України «Про охорону праці».
- 7.1.5. Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки та дотримання санітарних норм в закладі.

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

7.2. Сторони Колективного договору домовилися:

7.2.1. Сприяти забезпеченню фінансування атестації робочих місць з несприятливими умовами праці відповідно до чинного законодавства та розробити за її результатами заходи щодо покращення умов праці, включивши їх в колективні договори.
7.2.2. Забезпечити працюючих в шкідливих умовах відповідними пільгами і компенсаціями; видачі спецодягу, а також миючих та дезінфікуючих засобів, зокрема відповідно до постанови Головного державного санітарного лікаря України «Про затвердження протиепідемічних заходів у закладах освіти на період карантину у зв'язку поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 22 серпня 2020 року № 50 та інших постанов;
здійснювати доплати працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці (додаток № 2);
надавати щорічних додаткові відпустки за роботу у шкідливих і важких умовах праці (додаток № 3);
надавати щорічні додаткові відпустки за особливий характер праці (додаток № 4).
7.2.3. Передбачати в кошторисі закладу освіти необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці».
7.2.4. Розробити і забезпечити виконання заходів щодо подальшої безпечної експлуатації виробничих будівель і споруд, машин, механізмів, устаткування, транспортних засобів, інших засобів виробництва, які не відповідають вимогам нормативних актів про охорону праці.
7.2.5. Вивести із експлуатації аварійні приміщення будівель.
7.2.6. Забезпечити контроль за виконанням вимог щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці і навчання для учасників освітнього процесу відповідно до Кодексу цивільного захисту України, Законів України «Про охорону праці», «Про дорожній рух», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення».
7.2.7. Забезпечувати безперешкодний доступ представників Профспілки з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілки до закладу освіти відповідно до вимог ст. 41 Закону України «Про охорону праці», ст. 259 Кодексу законів про працю України, ст. 21, 38 (пункт 12) Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».
7.2.8. Організовувати розслідування та облік нещасних випадків, пов'язаних з освітнім процесом, проводити аналіз їх причин та вживати заходів щодо їх попередження.

7.3. Сторони Колективного договору:

7.3.1. Сприятимуть виділенню коштів з бюджетів усіх рівнів в обсязі не менше як 0,2 відсотка від фонду оплати праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці».
7.3.2. Здійснюють 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 з охорони праці, передбачених колективним договором закладу освіти за безпечною експлуатацією будівель і споруд закладу освіти, якістю проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту;
- за додержанням передбачених нормативними актами з питань охорони праці вимог щодо поліпшення умов, безпеки праці та навчання, створення належного виробничого побуту, виконання заходів соціального захисту працюючих та здобувачів освіти, відповідно до положень колективного договору.
7.3.3. Вживають заходів для організації оздоровлення дітей працівників освіти.

- 7.3.4. Забезпечують участь представників профспілки з питань охорони праці, у роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою травмування учасників освітнього процесу.
- 7.3.5. Сприяють здійсненню відповідних заходів під час щорічного проведення Всесвітнього дня охорони праці.
- 7.3.6. Забезпечують заклад освіти нормативно-правовими документами з питань охорони праці.

8. Соціальні гарантії, пільги, компенсації

8.1. Адміністрація СЗШ № 69 зобов'язується:

8.1.1. Домагатися безумовного забезпечення педагогічним та іншим працівникам закладу гарантій, передбачених чинним законодавством.

8.1.2. Сприяти вирішенню питання щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників закладу освіти, придбання медичних книжок нового зразка.

8.2. Сторони Колективного договору домовилися:

8.2.1. Вживати заходів для реалізації передбачених статтями 51, 57, 61 Закону України «Про освіту».

8.2.2. Спрямовувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства :

-у сфері трудових відносин;

- при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівників закладу освіти, членів їх сімей, а також пенсіонерів, які працювали раніше в закладі освіти.

8.3. Адміністрації СЗШ № 69 рекомендується:

8.3.1. Забезпечити надання педагогічним працівникам відповідно до статей 57 та 61 Закону України «Про освіту»:

- педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків та допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток педагогічним працівникам у розмірі одного посадового окладу, а також у випадках надання частини щорічної основної відпустки перед звільненням;
- виплачувати винагороду за сумлінну працю при звільненні педагогічних працівників серед навчального року з урахуванням часу фактичної роботи;
- педагогічним працівникам надбавок за вислугу років.

8.3.2. Забезпечити:

- оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних та тих, які працюють за сумісництвом, не з їх вини, зокрема на період оголошення карантину, в розмірі середньої заробітної плати;
- оплату праці вчителів, вихователів груп продовженого дня, музичних керівників, викладачів, інших педагогічних працівників закладу освіти у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови, карантин тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства;
- збереження заробітної плати при дистанційній формі підвищення кваліфікації вчителів, зокрема без відриву від освітнього процесу, та, на період оголошеного карантину і здійснення освітнього процесу у дистанційному режимі, оплати праці за фактично виконаний ними обсяг навчального навантаження.

8.3.3. Вживати заходів, спрямованих на:

- забезпечення компенсації працівникам вартості бланків особистих медичних книжок та витратних матеріалів для проведення лабораторних досліджень на умовах колективного договору.

8.4. Профспілковий комітет СЗШ № 69 зобов'язується:

8.4.1. Вжити заходів для активізації діяльності щодо безумовного забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій, передбачених Колективним договором.

8.4.2. Забезпечити організацію роз'яснювальної роботи в первинній профспілковій організації щодо трудових прав, пенсійного забезпечення працівників закладу, соціального страхування, надавати членам Профспілки відповідну безкоштовну правову допомогу.

9. Розвиток соціального партнерства

9.1. Адміністрація СЗШ № 69

9.2.1. Забезпечуватиме відповідне погодження з профспілковим органом нормативних актів, які стосуються прав та інтересів працівників у сфері трудових, соціально-економічних відносин.

9.2.2. Надаватиме колективу закладу інформацію щодо соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладу, результатів його діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

10. Сприяння роботі Профспілки з питань соціально-економічного захисту працівників, підвищення ефективності їх діяльності.

10.1. Адміністрація СЗШ № 69 зобов'язується:

10.1.1. Забезпечувати в закладі освіти права та гарантії діяльності Профспілки, відповідно до Конституції України, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», актів Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованих Україною конвенцій Міжнародної організації праці.

10.1.2. Не допускати втручання у статутну діяльність Профспілки, передбачену чинним законодавством.

10.1.3. Активізувати співпрацю з профспілковим комітетом з усіх питань забезпечення належного статусу педагогічних та інших працівників, підвищення рівня соціально-економічного захисту працівників освіти; не допускати звільнення представників профспілкового комітету без згоди Сторін.

10.1.4. Забезпечувати в закладі освіти безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків, зокрема при зміні засновника, згідно з особистими заявами членів Профспілки працівників освіти і науки України з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових організацій не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам.

10.1.5. Сприяти навчанню профспілкового активу.

10.2. Сторони Колективного договору домовилися:

10.2.1. Встановлювати головам профспілкових організацій, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах, при наявності економії фонду заробітної плати, першочергово щорічну винагороду в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за активну і сумлінну працю із захисту прав та інтересів працівників.

10.2.4. Надати членам профспілкового комітету вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі профспілкових органів.

10.2.5. 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.

10.2.6. Сторони Колективного договору не рідше двох разів на рік проводять консультативні зустрічі щодо питань соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладу, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

10.3. Профспілковий комітет СЗШ № 69 зобов'язується:

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

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

10.3.3. Спрямовувати роботу профспілкового комітету на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу навчального навантаження, за додержанням в закладах освіти трудового законодавства.

10.3.4. Забезпечити попереднє інформування адміністрації закладу перед направленням звернення до правоохоронних органів з приводу порушення гарантій та прав діяльності Профспілки.

11. Контроль за виконанням Колективного договору та відповідальність сторін

11.1. Контроль за виконанням Колективного договору здійснюється спільною комісією Сторін (додаток № 5).

11.2. Сторони забезпечують контроль за виконанням цього колективного договору. Не рідше одного разу на рік аналізують і узагальнюють хід виконання Колективного договору, у разі невиконання окремих положень здійснюють додаткові заходи щодо їх реалізації.

11.3. Колективний договір підписаний у трьох примірниках, які зберігаються у кожній із Сторін і мають однакову юридичну силу.

Директор СЗШ № 69



Олександр ВЛАСЕНКО

Голова профспілкового комітету
СЗШ № 69:



Тетяна НАРІЖНА

ПЕРЕЛІК
посад працівників закладу з ненормованим робочим днем,
яким надається додаткова відпустка

- Директор школи і його заступник – 3 дні.
- Завгосп – 7 днів.
- Бібліотекар, завідувач бібліотекою - 7 днів.
- Медична сестра – 7 днів.
- Секретар – 7 днів
- Інспектор з ОП – 7 днів
- Інженер - електронік – 7 днів

Дана відпустка надається працівникам, які зайняті на даних посадах не менше року і працюють на повну ставку.

ПЕРЕЛІК
робіт з важкими і шкідливими умовами праці, при
виконанні яких здійснюється підвищена оплата

1. Види робіт з важкими і шкідливими умовами праці, на яких встановлюються доплати в розмірі до 12 відсотків.

Всі види робіт, виконувані у закладі при персведенні їх на особливий санітарно-епідеміологічний режим роботи.

Роботи з хлорування води, з виготовленням дезінфікуючих розчинів, а також з їх використанням. Роботи, пов'язані з чищенням вигрібних ям, сміттєвих ящиків і каналізаційних колодязів, проведенням їх дезінфекції.

Роботи біля гарячих плит, електрожарових шаф, кондитерських і паро-масляних печей та інших апаратів для смаження і випікання.

Роботи, пов'язані з миттям посуду, тари і технологічного обладнання вручну із застосуванням кислот, лугу та інших хімічних речовин.

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

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

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

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

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

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

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

СПИСОК
виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з
підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або
виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах
підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову
відпустку за особливий характер праці
(відповідно до постанови Кабінету Міністрів України
від 13 травня 2003 року № 679)

Номер позиції	Виробництва, роботи, цехи, професії та посади	Максимальна тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, календарних днів
1.	Медична сестра	7
2.	Прибиральник службових приміщень, зайнятих прибиранням загальних убиралень та санвузлів.	4

Дана відпустка надається пропорційно навантаженню.

Додаток № 4
до Колективного договору
між адміністрацією та
профспілковим комітетом СЗШ № 69
на 2025-2029 роки

**Спільна комісія
адміністрації та профспілкового комітету СЗШ № 69 для ведення переговорів і
здійснення контролю за виконанням Колективного договору**

Зі сторони адміністрації		
1.	Власенко Олександр Вікторович	Директор школи
2.	Криворучко Оксана Миколаївна	Заступник директора з НВР
Зі сторони профспілкового комітету		
3.	Наріжна Тетяна Петрівна	Голова профспілкового комітету
4.	Горбаченко Лариса Петрівна	Член профспілкового комітету, вчитель початкових класів

Перелік додаткових оплачуваних відпусток

Додаткові відпустки за роботу з шкідливими та важкими умовами праці (ст. 7 Закону України «Про відпустки»).

Додаткові відпустки за особливий характер роботи (ст. 8 Закону України «Про відпустки»).

Додаткові відпустки, пов'язані з навчанням в середніх навчальних закладах (ст. 13 Закону України «Про відпустки»).

Додаткові відпустки, пов'язані з навчанням в професійно-технічних закладах (ст. 14 Закону України «Про відпустки»).

Додаткові відпустки, пов'язані з навчанням у ВУЗах (ст. 15 Закону України «Про відпустки»).

Соціальна відпустка по вагітності і пологах (ст. 17 Закону України «Про відпустки»).

Соціальна відпустка по догляду за дитиною по досягненню нею 3-річного віку (ст. 18 Закону України «Про відпустки»).

Соціальна відпустка працівникам, що мають двох дітей віком до 15 років або дитину інваліда віком до 18 років (ст. 19 Закону України «Про відпустки»).

Одинокому батькові або матері, які виховують дітей віком до 18 років (ст. 19 Закону України «Про відпустки»).

Працівнику, який згідно ст. 19 має право за двома і більше підставами на додаткову соціальну відпустку, вона надається тривалістю 17 днів.

Тривалість відпусток працівників закладу освіти

Директор школи, його заступники, вчителі, вихователі, педагоги-організатори, логопед, соціальний педагог, практичний психолог – 56 днів.

Завгосп, медсестра, інженер, лаборант, бібліотекар, двірник, техпрацівники, комірник, охоронники, – 24 дні.

Керівники гуртків – 42 дні.

Заходи по створенню безпечних і нешкідливих умов праці

- Адміністрації СЗШ № 69 та профспілковому комітету контролювати проведення атестації робочих місць прибиральниць, які працюють з дезінфікуючими розчинами.
- Керівнику закладу освіти в разі необхідності контролювати забезпеченню працівників спецодягом, спецвзуттям, миючими та дезінфікуючими засобами, навчальні приміщення вогнегасниками, аптечками першої допомоги.
- Своєчасно проводити перевірку контурів заземлення, випробуванням опору ізоляції електропроводки тощо.
- Комісії з охорони праці, профспілковому комітету посилити контроль за створенням безпечних умов і нешкідливих умов праці, надавати практичну допомогу адміністрації у пропаганді знань з охорони праці.
- Провести навчання керівника закладу освіти, голови профспілкового комітету, голови комісії з питань охорони праці щодо безумовного дотримання в закладі освіти законодавства з охорони праці.

Перелік відпусток за власний рахунок

Матері або батькові, що виховують дітей без матері або батька (в тому числі у випадку довгого перебування одного з батьків у лікувальному закладі), які мають двох або більше дітей до 15 років, або дитину інваліда – тривалістю до 14 календарних днів щорічно.
Чоловіку, дружина якого знаходиться в післяпологовій відпустці – тривалістю до 14 календарних днів.

Ветеранам війни, особам на яких розповсюджується дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантій їх соціального захисту» - тривалістю до 14 календарних днів щорічно.

Пенсіонерам за віком та інвалідам III групи – тривалістю до 30 календарних днів щорічно.

Інвалідам I-II групи – тривалістю до 60 календарних днів щорічно.

Працівникам, що вступають до шлюбу – тривалістю до 10 календарних днів.

По догляду за хворими близькими, рідними – тривалістю до 30 днів.

Для санаторно-курортного лікування – тривалістю до 30 днів.

У випадку смерті близьких, рідних – тривалістю до 7 днів, без урахування часу,

необхідного на проїзд до місця поховання і назад. Інших родичів - тривалістю до 3

календарних днів без урахування часу, необхідного на проїзд до місця поховання і назад.

Матері або іншим особам, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду – тривалістю, визначеному в медичному висновку, але не більше як до досягнення дитиною 6-річного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу не більш як до досягнення дитиною 16- річного віку.

Для здачі вступних екзаменів до вузів – тривалістю до 15 календарних днів без урахування часу, необхідного на проїзд до учбового закладу і назад.

Сумісникам – на час закінчення відпустки за основним місцем роботи.

Працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості,- тривалістю 12 календарних днів без врахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямі.

За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.

За згодою сторін – тривалістю до 15 календарних днів на рік.

Положення
про виплату педагогічним працівникам СЗШ № 69 одноразової грошової винагороди
за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків.

I. Загальні положення

- 1.1 Це положення розроблене відповідно до вимог чинного законодавства, зокрема Постанов Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 р. № 898 та від 31.01.2001р. № 78.
- 1.2. Директор закладу спільно з профспілковим комітетом має право надавати одноразову грошову винагороду за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків працівникам закладу освіти у межах фонду заробітної плати та коштів, передбачених Законом України «Про освіту».
- 1.3. При видачі винагороди повинен бути забезпечений зв'язок цієї виплати з досягненням навчального закладу в справі навчання та виховання учнів, впровадження у навчально-виховний процес нових, найбільш ефективних форм і методів роботи, зміцнення навчально-матеріальної бази, створення безпечних та нешкідливих умов праці та інше.
- 1.4. Директор закладу спільно з профспілковим комітетом має право зменшити розмір, або позбавити працівника даної винагороди повністю, або частково при наявності серйозних виробничих упущень чи недоліків.
- 1.5. Розмір даної винагороди для кожного педагогічного працівника закладу освіти не може перевищувати протягом календарного року місячного посадового окладу заробітної плати з урахуванням підвищення.
- 1.6. Винагорода видається на підставі наказу по закладу освіти.
- 1.7. Якщо на час виплати винагороди педагогічний працівник розраховувався із закладу освіти, за ним зберігається право на отримання винагороди пропорційно відпрацьованому часу.

II. Показники і умови виплати винагороди

- 2.1. Одноразова грошова винагорода нараховується за фактично відпрацьований час на посадовий оклад або ставку заробітної плати з урахуванням доплат, які впливають на підвищення розміру ставки заробітної плати, згідно з п. 34 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.
- 2.2. Розмір винагороди обмежується розміром одного посадового окладу з урахуванням доплат.
- 2.3. При визначенні розміру винагороди враховуються наступні показники:
 - 2.3.1. Відсутність порушень трудової дисципліни.
 - 2.3.2. Відсутність порушень виконавчої дисципліни.
 - 2.3.3. Відсутність порушень трудового законодавства в закладі освіти.
 - 2.3.4. Відсутність травматизму серед працівників, учнів, вихованців.
 - 2.3.5. Стан навчально-виховної роботи.
 - 2.3.6. Якість знань учнів, участь в районних олімпіадах.
 - 2.3.7. Запровадження в навчально-виховний процес нових, найбільш ефективних форм і методів роботи.
 - 2.3.8. Узагальнення передового педагогічного досвіду.
 - 2.3.9. Зміцнення навчально-матеріальної бази.

- 2.3.10. Наявність періодичних видань.
- 2.3.11. Участь педпрацівників та учнів в районних заходах.
- 2.3.12. Робота з батьками, громадськістю.
- 2.3.13. Стан охорони праці, створення безпечних та нешкідливих умов праці.
- 2.3.14. Дотримання в закладі освіти санітарно-гігієнічних норм.
- 2.3.15. Озеленення території.
- 2.4. Участь в роботі громадських організацій.
- 2.5. Педагогічні працівники закладу можуть бути позбавлені одноразової грошової винагороди повністю або частково за упушення в роботі, за відсутність творчої ініціативи, за низький рівень навчально-виховної роботи в закладі освіти, за порушення трудового законодавства та законодавства з охорони праці, низький рівень виконавчої дисципліни.

Перелік доплат, які враховуються при наданні одноразової грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків

за звання «Вчитель-методист» («Військовий керівник-методист»);
за науковий ступінь;
за почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР «народний», «заслужений»;
за звання «Старший вчитель» («Старший викладач», «Вихователь-методист», «Старший піонервожатий-методист», «Педагог організатор-методист», «Старший військовий керівник»);
за спортивні звання «Заслужений тренер», «Заслужений майстер спорту», «Майстер спорту міжнародного класу», «Майстер спорту»

Положення
про встановлення надбавок працівникам
СЗШ № 69

I. Загальні положення

Це положення розроблене відповідно до вимог чинного законодавства, зокрема постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» та наказу Міністерства освіти і науки України від 26 вересня 2005 року № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», яким передбачено встановлення керівним та іншим працівникам установ і закладів освіти надбавки за складність, напруженість у роботі, виконання особливо важливої роботи та надбавки за високі досягнення у праці в розмірі до 50% посадового окладу (ставки заробітної плати).

II. Показники і умови виплати надбавок

1. Директор за погодженням з профспілковим комітетом має право встановлювати надбавки працівникам закладу у межах загальних коштів, передбачених кошторисом на оплату праці.
2. При встановленні надбавок забезпечується зв'язок з результатами праці кожного окремого працівника, а також враховуються конкретні показники діяльності закладу освіти.
3. Розмір надбавки встановлюється в залежності від особистого внеску у підсумки діяльності установи чи закладу освіти. Розмір надбавки – до 50% посадового окладу (ставки заробітної плати).
4. Працівники закладу можуть бути позбавлені надбавок повністю або частково за недоліки та упущення в роботі, за порушення трудової дисципліни, техніки безпеки.
5. Питання встановлення надбавок розглядаються щоквартально. Конкретні розміри виплат затверджуються директором.
6. При визначенні розміру надбавок враховуються наступні показники:
 - 6.1. Запровадження у навчально-виховний процес нових, найбільш ефективних форм і методів роботи.
 - 6.2. Забезпечення реалізації вимог Концепції профільного навчання.
 - 6.3. Створення необхідних умов для участі учнів у позакласній та позашкільній роботі.
 - 6.4. Інноваційні процеси в школі, пріоритетні напрямки в її розвитку.
 - 6.5. Ініціатива, що сприяє зміцненню матеріально-технічної бази закладу освіти.
 - 6.6. Своєчасне і якісне складання звітності, відсутність фінансових порушень.
 - 6.7. Дотримання чинного законодавства, використання засобів щодо вдосконалення управління.
 - 6.8. Забезпечення участі і наявність переможців районних та обласних предметних олімпіад, конкурсів.

**Положення
про преміювання працівників
СЗШ № 69**

I. Загальні положення

Це положення розроблене відповідно до вимог чинного законодавства, зокрема постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери».

На преміювання працівників закладу освіти спрямовують кошти за рахунок економії фонду заробітної плати, яка складається протягом року.

Розмір економії по заробітній платі визначається бухгалтерією як різниця між плановою сумою асигнувань на заробітну плату (з урахуванням змін, проведених в установленому порядку) і сумою фактичних витрат.

Премії, які виплачуються працівникам, максимальними розмірами не обмежуються.

Розмір премії встановлюється кожному конкретному працівнику керівником закладу освіти за погодженням з профспілковим комітетом.

Преміювання, при наявності економії фонду заробітної плати, проводиться щоквартально, щомісячно, до ювілейних дат працівників освіти, до ювілейних дат закладів освіти, державних і професійних свят, під час виходу працівників на пенсію, за підготовку переможців і призерів обласних спартакіад, змагань, олімпіад, за розширення зони обслуговування, за заміну тимчасово відсутніх працівників тощо.

Розмір премії визначається з урахуванням доплат і надбавок, перелічених у додатку № 8 діючої Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти (затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15 квітня 1993 р. № 102).

Преміювання працівників закладу освіти здійснюється наказом керівника.

Суми виплачених премій підлягають оподаткуванню у відповідності до діючого законодавства і враховуються при визначенні середнього заробітку для виплати відпускних, призначення пенсій, забезпечення допомогою у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, та інших виплатах.

II. Порядок, показники і умови преміювання

1. Керівник закладу освіти має право преміювати працівників і тих, що перебувають у штаті даної установи, закладу і сумісників.
2. Преміювання здійснюється у межах загальних коштів, передбачених кошторисом навчального закладу на оплату праці.
3. При преміюванні забезпечується зв'язок виплат премії з результатами праці працівника.
4. Премія виплачується із врахуванням стажу роботи в даному навчальному закладі, часу роботи протягом року, півріччя, кварталу, місяця.

5. Працівники закладів освіти можуть бути позбавлені премії повністю або частково за недоліки та упущення у роботі, порушення трудової і виконавчої дисципліни, техніки безпеки, санітарно-гігієнічного стану.

При нагородженні грошовими преміями враховуються:

забезпечення реалізації державної освітньої політики в навчально-виховному процесі;
організація навчально-виховного процесу, якість і ефективність роботи педколективу,
дотримання вимог охорони дитинства і праці;
участь учнів у позакласній та позашкільній роботі;
стан трудової дисципліни і дотримання правил внутрішнього розпорядку;
дотримання санітарно-гігієнічних вимог;
ініціативність;
своєчасне і якісне складання звітів, відсутність фінансових порушень, ефективно
використання кошторису витрат;
організація і зміст внутрішнього контролю;
інноваційні процеси в закладі освіти;
структура і форми науково-методичної роботи в закладі;
дотримання техніки безпеки;
участь в роботі громадських організацій.

Причини повного або часткового позбавлення премій:

1. Несвоєчасне подання навчально-методичної і планової документації, звітів.
2. Невиконання плану роботи, змісту навчальних програм і планів без поважних причин.
3. Невиконання правомірних вказівок керівника і його заступників.
4. Порушення техніки безпеки, санітарного стану.
5. Відсутність ініціативи і творчості.
6. Порушення трудової і виконавчої дисципліни.
7. Ігнорування заходів, які проводять відділ освіти, культури, молоді та спорту і територіальний комітет Профспілки працівників освіти і науки України.
8. Інші упущення в роботі.