

**СХВАЛЕНА:**  
на спільному засіданні  
відділу освіти, молоді та спорту, культури, туризму  
Коршівської сільської ради  
та президії Коломийської районної організації  
Профспілки працівників освіти і науки України  
від 28 грудня 2021 року № 2

**Угода**  
**між відділом освіти, молоді та спорту, культури,**  
**туризму**  
**Коршівської сільської ради та**  
**Коломийською районною організацією**  
**профспілки працівників**  
**освіти і науки України**  
**на 2021-2026 роки**

с. Коршів  
2021

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Угода на 2021 – 2026 роки (надалі – Угода) між відділом освіти, молоді та спорту, культури, туризму Коршівської сільської ради – уповноваженим органом місцевого самоврядування в галузі освіти (надалі – Відділ освіти ) та Коломийською районною організацією Профспілки працівників освіти і науки України (надалі – РО Профспілки) - повноважним представником найманих працівників (надалі - Сторони) укладено відповідно до Закону України “Про колективні договори і угоди”, Закону України «Про соціальний діалог в Україні», Генеральної угоди, Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України, Угоди між департаментом освіти і науки Івано-Франківської обласної державної адміністрації та комітетом Івано-Франківської обласної організації Профспілки працівників освіти і науки України, законів галузі освіти, інших законодавчих актів України.

1.2. На підставі Угоди, яка є нормативним актом соціального партнерства, здійснюється регулювання трудових відносин та соціально-економічних питань, що стосуються інтересів працівників та власників (уповноважених ними органів), що і є предметом цієї Угоди.

1.3. У процесі колективних переговорів Сторони домовилися про наступне:

1.3.1. Визнавати повноваження одна одної і дотримуватися принципів соціального партнерства при вирішенні питань, які регулюються цим договором: паритетності представництва, рівноправності сторін, недопустимості ущемлення їх інтересів, пріоритетності примирних методів при розв’язанні конфліктних ситуацій, взаємної відповідальності за виконання досягнутих домовленостей.

1.3.2. Положення Угоди діють безпосередньо та поширюються на працівників закладів та установ освіти, які перебувають у сфері дії сторін договору, і є обов’язковими для включення до колективних договорів нижчого рівня.

1.3.3. Гарантії, передбачені Угодою, є мінімальними. Соціально-економічні пільги та компенсації, які передбачені колективними договорами, не можуть бути нижчі від рівнів, встановлених законодавством, Генеральною, Галузевою та даною Угодою. Колективними договорами і угодами для працівників згідно з чинним законодавством можуть встановлюватись додаткові порівняно з цією Угодою трудові та соціальні гарантії за рахунок власних коштів закладів і установ освіти.

1.3.4. Угода може бути змінена тільки за взаємною домовленістю Сторін після проведення переговорів. Пропозиції про зміни та доповнення, які вносяться однією із сторін є обов’язковими для розгляду іншою Стороною. Рішення щодо них приймаються за згодою сторін у 10-денний термін з дня їх отримання іншою стороною. Зміни, що впливають із змін

чинного законодавства, Генеральної угоди та Галузевої угоди, вносяться без проведення переговорів.

1.3.5. Відділ освіти у п'ятиденний термін з дня підписання Угоди (змін) подає її на повідомну реєстрацію та у двотижневий термін з дня реєстрації забезпечує доведення змісту Угоди до керівників закладів освіти.

## **2. ТЕРМІН ДІЇ УГОДИ**

2.1. Угода укладена на 2021-2026 роки, набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди.

2.2. Жодна із сторін, що уклали цю Угоду, не може впродовж встановленого терміну її дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення і норми.

2.3. Сторони домовились під час дії Угоди проводити моніторинг дії законодавства України з визначених Угодою питань, сприяти реалізації чинних законодавчих норм щодо прав та гарантій працюючих, ініціювати їх захист.

2.4. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників освіти про стан виконання норм, положень і зобов'язань. Періодичність оприлюднення відповідної інформації – не рідше одного разу на півріччя.

## **3. СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ОСВІТИ ГРОМАДИ**

### **3.1. Відділ освіти зобов'язується:**

3.1.1. Забезпечувати ефективну діяльність навчальних закладів освіти і установ, виходячи з фактичних обсягів фінансування, сприяти розвитку і зміцненню їх матеріально-технічної бази, раціональному використанню коштів, дотриманню нормативних вимог до фінансування господарських витрат, створенню оптимальних умов для забезпечення освітнього процесу.

3.1.2. Домагатися фінансування закладів освіти громади, які фінансуються з місцевих бюджетів, в обсягах, передбачених чинним законодавством.

3.1.3. У межах повноважень вживати заходів щодо безумовного виконання норм законів у галузі освіти, що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників при формуванні і прийнятті місцевого бюджету.

3.1.4. Контролювати в межах повноважень фінансово-господарську діяльність закладів і установ освіти, що фінансуються з міського бюджету і належать до сфери відділу освіти.

3.1.5. Уживати заходів щодо недопущення приватизації, перепрофілювання або використання не за призначенням об'єктів освіти.

3.1.6. Сприяти закладам і установам освіти в реалізації їх права на самоврядування, яке передбачає:

- самостійне вирішення питань навчально-виховної, методичної, фінансової діяльності в межах чинного законодавства;

- визначення змісту компонента освіти, що надається закладу понад визначений інваріативною складовою робочого навчального плану.

3.1.7. Уживати заходів для безумовного забезпечення права навчальних закладів і установ освіти самостійно розпоряджатися доходами, передбаченими їх статутами.

3.1.8. Проекти нормативних актів, що зачіпають права та законні інтереси працівників освіти, направляти до районної організації профспілки для забезпечення їх попереднього розгляду і узгодження.

### **3.2. Районна організація Профспілки зобов'язується:**

3.2.1. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в закладах освіти.

3.2.2. Утримуватись від організацій страйків з питань, включених до Угоди, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку.

## **4. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ**

### **4.1. Відділ освіти зобов'язується:**

4.1.1. Спільно з державною службою зайнятості населення брати участь у розробці, реалізації, контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості працівників галузі при їх вивільненні.

4.1.2. Не допускати необґрунтованого закриття закладів освіти, скорочення класів, груп, робочих місць. У випадку об'єктивної необхідності скорочення чисельності педагогічних працівників проводити його після закінчення навчального року у встановленому законом порядку.

### **4.2. Сторони Угоди спільно домовились:**

4.2.1. При зміні засновника закладу освіти, а також у разі реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) звільнення працівників допускати лише у разі скорочення чисельності або штату.

4.2.2. Не допускати в установах і закладах освіти і науки масових вивільнень працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 3 % чисельності працівників протягом календарного року).

4.2.3. У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці — систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і

найменування посад та інших — працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

У разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень надати первинним профспілковим організаціям 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 профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

4.2.4. Надавати працівникам, яких попереджено про скорочення їхніх посад, на їхнє прохання до 8 годин робочого часу на тиждень зі збереженням заробітної плати для пошуку нової роботи.

4.2.5. Ужити заходи щодо недопущення запровадження такого режиму роботи закладів дошкільної освіти, які би могли призвести до встановлення місячної заробітної плати працівників у розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати).

4.2.6. З метою створення педагогічним, науково-педагогічними 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 в першу чергу між тими працівниками, які мають неповне педагогічне навантаження;

- залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників навчальних закладів, працівників інших підприємств, установ, організацій лише за умови забезпечення штатних педагогічних, науково-педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку;

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

4.2.7. Не допускати зменшення обсягу навчального навантаження особам передпенсійного віку.

4.2.8. Не допускати звільнення працівників закладів та установ освіти при зміні власника, зокрема при створенні територіальних громад.

4.2.9. Не допускати припинення шляхом реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації закладів освіти та у зв'язку

з цим звільнення педагогічних працівників чи скорочення штатів посеред навчального року.

#### **4.3. Районна організація Профспілки зобов'язується:**

4.3.1. Проводити роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнених працівників. Сприяти організації в колективах навчальних закладів навчання з питань чинного законодавства про зайнятість.

4.3.2. Забезпечувати контроль за здійсненням звільнення працівників згідно з чинним законодавством та надавати цим працівникам необхідну юридичну допомогу. Контролювати надання працівникам переважного права залишення на роботі відповідно до ст.42 КЗпП України.

4.3.3. Сприяти залишенню на профспілковому обліку вивільнених працівників до моменту їх працевлаштування.

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

#### **5.1 Відділ освіти зобов'язується:**

5.1.1. Спрямувати діяльність закладів освіти на створення умов для безумовної реалізації прав громадян на освіту.

5.1.2. Забезпечувати дотримання чинного законодавства на місцях щодо гарантованих норм робочого часу для всіх категорій працівників, виходячи з 40-годинної тривалості робочого часу на тиждень, крім тих категорій працівників, яким відповідно до чинного законодавства встановлена скорочена тривалість робочого часу.

5.1.3. Заборонити укладання строкових трудових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробування. Не допускати переукладення безстрокового трудового договору на строковий з підстав досягнення пенсійного віку з ініціативи роботодавця (*п. 5.3.7 Галузевої Угоди*).

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

5.1.5. Забезпечувати контроль за:

- застосуванням в галузі надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках і порядку, передбачених чинним законодавством;

- надання працівникам закладів і установ освіти всіх видів відпусток відповідно до Закону України "Про відпустки" та інших нормативно-правових актів з урахуванням умов колективних договорів і угод.

5.1.6. Надавати відпустку (або її частину) керівним, педагогічним та іншим працівникам протягом навчального року у зв'язку з необхідністю санаторно-курортного лікування.

5.1.7. Сприяти наданню працівникам закладів освіти додаткових оплачуваних відпусток, що не передбачені чинним законодавством з оплатою в межах бюджетних асигнувань та інших додаткових коштів в кількості трьох днів у випадках:

- особистого шлюбу;
- шлюбу дітей;
- смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчерки), братів, сестер (рідних);
- вступу дітей до навчального закладу.

Один день у випадках:

- батькам, чиї діти йдуть до першого чи до випускного класу школи (свято Першого дзвоника та Останнього дзвоника);
- ювілярам в День народження.

Шість днів для голів первинних профспілкових організацій закладів освіти громади, що виконують ці обов'язки на громадських засадах.

Надавати додаткові відпустки за складність і напруженість у роботі керівним працівникам дитячо-юнацьких спортивних шкіл тривалістю до 18 календарних днів відповідно до норм статті 4 Закону України «Про відпустки» на умовах колективних договорів, угод ( п. 5.3.11 Галузевої Угоди).

5.1.8. Сприяти наданню педагогічним працівникам невикористаної частини щорічної основної відпустки, за умови її поділу, в окремих випадках, викликаних поважними причинами (сімейні обставини, реабілітація після лікування і ін.) в інший, крім літнього, канікулярний період.

5.1.9. Не допускати відмови працівникам у наданні щорічних відпусток та заміні їх частини матеріальною компенсацією (у грошовій формі) у порядку, передбаченому законодавством.

5.1.10. 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 статті 57 Закону України «Про освіту».

5.1.11. Забезпечувати своєчасне щорічне підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів освіти та установ, гарантуючи їм при цьому пільги, компенсації, передбачені чинним законодавством (збереження середньої заробітної плати).

5.1.12. Включати представників виборних профспілкових органів до складу тарифікаційної, атестаційної та конкурсних комісій.

5.1.13. Надавати допомогу керівникам закладів освіти в організації та проведенні атестації педагогічних працівників, забезпечуючи при цьому безумовне виконання умов діючого Положення про атестацію педагогічних працівників України.

5.1.14. Забезпечувати матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів, змагань.

5.1.15. Сприяти у затвердженні керівниками закладів і установ освіти посадові обов'язки працівників за погодженням з профспілковим комітетом.

5.1.16. Вирішувати з обов'язковим погодженням з районною профспілкою та профспілковими комітетами навчальних закладів питання запровадження, перегляду та змін норм праці; оплати праці, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат; робочого часу і часу відпочинку, графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, проведення надурочних робіт, роботи у вихідні дні тощо.

5.1.17. Надавати допомогу керівникам при складанні розкладів навчальних занять, щоб уникати нераціональних витрат часу педагогічних працівників. Забезпечувати безперервну послідовність проведення уроків, навчальних занять, не допускати тривалих перерв між заняттями (так званих «вікон»).

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

5.1.19. Не допускати, щоб відсутність коштів на утримання закладів освіти була причиною для оголошення роботодавцем простою з незалежних від працівників причин і надання в зв'язку з цим відпусток без збереження заробітної плати.

5.1.20. Надавати згідно з чинним законодавством та умовами колективних договорів закладів освіти щорічну додаткову відпустку працівникам з ненормованим робочим днем конкретної тривалості залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах. (Додаток 1)

5.1.21. Забезпечити контроль за наданням додаткової відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці згідно з атестацією робочих місць за умовами праці і часу зайнятості в цих умовах відповідно до наказів закладів освіти.

5.1.22. Приймати на роботу нових працівників тільки у разі забезпечення повної зайнятості працюючих за фахом і відсутності прогнозу щодо їхнього вивільнення за п.1 ст.40 КЗпП України.

5.1.23. Продовжувати до закінчення строку чинності строкового договору, укладеного на підставі Прикінцевих положень та статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту», трудовий договір з педагогічними працівниками на новий термін, але не менше ніж на три роки (п. 5.3.25 Галузевої Угоди).

5.1.24. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам закладів і установ освіти, які направляються для підвищення кваліфікації.

## **5.2. Сторони Угоди спільно домовились:**

5.2.1. Проводити навчання керівників та голів профспілкових комітетів закладів освіти та установ громади з питань укладення колективних



договорів, трудового законодавства, законодавства про оплату праці, про охорону праці, про освіту та соціального страхування.

5.2.2. Сприяти вирішенню спірних питань щодо застосування строкових трудових договорів, надання відпусток, оплати праці, запобігати виникненню колективних трудових спорів.

5.2.3. Проводити спільні перевірки дотримання чинного трудового законодавства в закладах освіти громади.

5.2.4. Періоди, впродовж яких у закладах освіти не здійснюється навчальний процес (освітня діяльність) у зв'язку із санаторно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, не залежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників.

У зазначений час працівники залучаються до навчально-виховної, організаційно-педагогічної робіт відповідно до наказу керівника закладу в порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку (*пункт 5.2.1. Галузевої Угоди*).

5.2.5. Залучення учителів, які здійснюють індивідуальне навчання дітей за медичними показаннями до виконання іншої організаційно-педагогічної роботи у канікулярний період, здійснюється в межах кількості годин навчального навантаження, установленого при тарифікації до початку канікул (*пункт 5.2.2. Галузевої Угоди*).

5.2.6. Тривалість робочого часу педагогічних працівників, залучених у період, що не збігається із щорічною оплачуваною відпусткою, на строк не більше одного місяця до роботи в оздоровчі табори з денним перебуванням дітей, що діють в канікулярний період у тій же місцевості на базі закладів освіти, не може перевищувати кількості годин, встановлених при тарифікації до початку такої роботи, чи при укладенні трудового договору (*пункт 5.2.3. Галузевої Угоди*).

5.2.7. Залучення педагогічних працівників у канікулярний період, який не збігається з їх щорічною оплачуваною відпусткою, до роботи в оздоровчих таборах, розташованих в іншій місцевості, здійснюється лише за згодою працівників (*пункт 5.2.4. Галузевої Угоди*).

### **5.3. Районна організація Профспілки зобов'язується:**

5.3.1. Представляти та захищати трудові, соціально-економічні права та інтереси освітян – членів Профспілки у відносинах з роботодавцями, органах державної влади, органах місцевого самоврядування і в судових органах.

5.3.2. Здійснювати контроль за дотриманням у закладах освіти законодавства про режим праці і відпочинку та своєчасним введенням у дію нормативних документів з цих питань.

5.3.3. Надавати практичну допомогу трудовим колективам і профспілковим організаціям у розробці Правил внутрішнього трудового розпорядку і колективних договорів.

5.3.4. Всебічно використовувати свої права та можливості щодо усунення причин та обставин, що спричиняють колективні трудові спори, з питань, що стосуються режиму праці і відпочинку.

5.3.5. Забезпечувати трудові колективи закладів освіти нормативними документами з питань трудового законодавства.

## **6. НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ.**

### **6.1. Відділ освіти зобов'язується:**

6.1.1. Забезпечити ефективний контроль за дотриманням в закладах і установах освіти законодавства про оплату праці.

6.1.2. Здійснювати виплату поточної заробітної плати працівникам закладів освіти 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.

6.1.3. Виплачувати заробітну плату працівникам закладу освіти у такі терміни:

- за першу половину місяця – до 22 числа поточного місяця;
- за другу половину місяця – до 07 числа наступного місяця.

У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

6.1.4. Вживати заходів для своєчасної виплати заробітної плати за період відпусток та сприяти усуненню причин затримки їх виплати.

6.1.5. Сприяти своєчасному здійсненню в усіх закладах і установах освіти нарахування і виплати в повному обсязі заробітної плати при встановленні нових розмірів мінімальної заробітної плати.

6.1.6. Надавати районній організації Профспілки оперативну інформацію щодо стану виплати заробітної плати та стану її заборгованості.

6.1.7. Погоджувати з профкомами 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 виробництва не дозволяють встановити перерву.

6.1.8. Проводити заходи з обмеження надурочних робіт. Здійснювати оплату праці в галузі за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні у подвійному розмірі.

6.1.9. Здійснювати додаткову оплату за роботу в нічний час (з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку) працівникам, які за графіком роботи працюють у цей час, у розмірі 40% посадового окладу (ставки заробітної плати).

6.1.10. 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.

6.1.11. Забезпечити встановлення надбавок працівникам бібліотек відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2009 р. № 1073 «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек» в максимальному розмірі.

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

6.1.13. Забезпечити виплати:

- за складність, напруженість та високу якість роботи – до 50 відсотків посадового окладу;

- за час виконання державних обов'язків – в розмірі середньомісячного заробітку;

- за час направлення на навчання для підвищення кваліфікації – в розмірі середньомісячного заробітку;

- за час обстеження в медичних закладах під час проходження обов'язкових медичних оглядів – в розмірі середньомісячного заробітку.

- учителям, які підготували учнів - переможців ІУ етапу Всеукраїнських учнівських олімпіад та ІІІ етапу Всеукраїнського конкурсу-захисту науково-дослідницьких робіт учнів, членів Малої академії наук України – 30 відсотків ставки заробітної плати;

- матеріальне стимулювання працівників нагороджених знаком «Відмінник освіти України», а також переможців конкурсів «Учитель року», «Класний керівник року», «Вихователь року» та інших – 40, 30, 20 відсотків ставки заробітної плати;

- керівникам творчих груп і керівникам школи молодого вчителя – 5-10 відсотків ставки заробітної плати;

- керівникам закладів та установ освіти громади - в розмірі до 50 відсотків посадового окладу, незалежно від форм укладання трудового договору. У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки скасовуються або зменшуються (Наказ Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 року №557 «Про упорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ»).

6.1.14. Здійснювати доплати до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати) одному працівнику за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи з використанням на цю мету усієї економії фонду заробітної плати за відповідними посадами (пункт 6.3.6. Галузевої Угоди).

6.1.15. Забезпечувати оплату праці працівників закладів та установ освіти і науки за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників

у повному розмірі за їхньою кваліфікацією, зокрема під час дистанційної роботи (*пункт 6.3.18. Галузевої Угоди*).

6.1.16. Надавати педагогічним працівникам щорічну грошову винагороду за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 06.10.2000 р. № 898 та положень про надання педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди, затверджених адміністраціями навчально-виховних закладів за погодженням з профспілковими комітетами навчальних закладів.

6.1.17. Передбачати в кошторисах видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам закладів і установ освіти, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства у розмірах не менше 2-х відсотків планового фонду заробітної плати. Виплату проводити згідно із положеннями про преміювання працівників за погодженням з профспілковими комітетами закладів.

6.1.18. Здійснювати преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам установ і закладів освіти, стимулювати творчу працю і педагогічне новаторство керівників і педагогічних працівників в межах коштів на оплату праці за погодженням з профспілковими комітетами закладів.

6.1.19. З метою дотримання вимог Положення про навчальні кабінети загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 20 липня 2004 року № 601, при встановленні доплат за завідування навчальними кабінетами не обмежувати типів та кількості навчальних кабінетів закладів освіти, за завідування якими встановлюється додаткова оплата (*пункт 6.3.4. Галузевої Угоди*).

6.1.20. Здійснювати відповідні доплати керівним працівникам закладів освіти, які виконують на підставі норм чинного законодавства викладацьку роботу, за умови покладення на них у випадках виробничої необхідності обов'язків по завідуванню відповідними навчальними кабінетами чи класних керівників (*пункт 6.3.5. Галузевої Угоди*).

6.1.21. Здійснювати в навчальних закладах освіти громади підсумований облік робочого часу для окремих категорій працівників (сторожі, кочегари) і застосувати обліковий період рік.

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

6.1.23. 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, викладачам, іншим педагогічним працівникам. Після закінчення відпустки забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, встановлене при тарифікації на початок навчального року.

6.1.24. Розподіл педагогічного навантаження здійснювати за погодженням з виборними профспілковими органами відповідно до

Рекомендацій по розподілу педагогічного навантаження на новий навчальний рік, тарифікації вчителів, вихователів, керівників гуртків (додаток № 2).

Попередній розподіл навчального навантаження на наступний навчальний рік проводити вкінці поточного навчального року, про що повідомляти працівників невідкладно.

Не обмежувати обсяг навчального навантаження максимальними розмірами. Навчальне навантаження в обсязі менше тарифної ставки встановлювати лише за письмовою згодою працівника. Вживати заходів для забезпечення учителів, викладачів викладацькою роботою в обсязі не менше ставки заробітної плати. За відсутності такої можливості довантажувати їх до встановленої норми годин іншими видами навчально-виховної роботи.

6.1.25. Не допускати в односторонньому порядку зменшення тижневого навантаження, зміну режиму роботи, скасування пільг і гарантій, а також відмови в призначенні класними керівниками (за винятком випадків, коли виконання працівником обов'язків класного керівника суперечить інтересам учнів) вагітним жінкам, які мають дітей віком до 3-х років, самотні матері при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда.

6.1.26. При призначенні педагогічних працівників класними керівниками переважне право надавати працівникам з більш високою кваліфікацією та продуктивністю праці. При умовах рівної кваліфікації та продуктивності праці перевагу надавати працівникам, в сім'ї яких немає інших працівників з самотійним заробітком.

6.1.27. Залучення до роботи в надурочний час, у святкові і неробочі дні, а також у вихідні дні працівників здійснювати у виняткових випадках за погодженням з профспілковим комітетом тільки за наявності відповідних наказів по Відділу освіти та установах, в яких обумовити час виконання роботи, кількість працівників та компенсацію за роботу у ці дні.

6.1.28. Здійснювати згідно з чинним законодавством індексацію заробітної плати та нараховувати компенсацію заробітної плати у зв'язку із порушенням термінів її виплати.

6.1.29. Проводити додаткову оплату працівникам, зайнятим на роботах з важкими і шкідливими, особливо важкими і особливо шкідливими умовами праці відповідно до результатів атестації робочих місць згідно з наказами закладів освіти.

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

6.1.31. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави утримань, суму, що належить до виплати.

6.1.32. Не допускати, без згоди працівника, покладання на нього обов'язків, які не передбачені посадовою інструкцією.

6.1.33. Залучати до викладацької роботи: керівних працівників даного закладу освіти, працівників інших установ, організацій, які мають педагогічну освіту, на умовах погодинної оплати лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку.

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

6.1.35. Включати представників профкомів до складу тарифікаційної атестаційної та конкурсних комісій.

6.1.36. Забезпечити наставництво над молодими спеціалістами, сприяти їх адаптації в колективі та професійному зростанню. Здійснювати педагогічному працівникові за виконання обов'язків педагога-наставника щомісячно доплату у фіксованому розмірі 20% посадового окладу (ставки заробітної плати) на весь період наставництва.

6.1.37. Забезпечити 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.

6.1.38. Здійснювати підвищення посадових окладів методистів та завідувачів методичних кабінетів (центрів, служб) в громаді відповідно до пункту 13 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102.

6.1.39. Забезпечити встановлення доплати вчителям за керівництво філією закладу загальної середньої освіти з чисельністю учнів менше 20 осіб в розмірі 25% ставки заробітної плати, як це передбачено для початкових шкіл.

6.1.40. У випадку зміни розмірів посадових окладів і доплат забезпечувати розрахунки усіх виплат, що обчислюються із середньої заробітної плати, виходячи із посадових окладів (ставок) того місяця, в якому відбулася подія, пов'язана з відповідними виплатами, з урахуванням постійних доплат і надбавок.

6.1.41. Забезпечувати виплату надбавки педагогічним працівникам закладів освіти за престижність педагогічної праці в максимальному розмірі 30 відсотків. Не допускати зменшення розміру відсотка надбавки серед навчального року, а також з причин малокомплектності закладу освіти відносно інших закладів однієї територіальної громади.

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

6.1.43. Зберігати за працівниками, які брали участь у страйку через невиконання норм законодавства, колективних договорів та угод з вини

роботодавця, заробітну плату в повному розмірі на підставі положень колективних договорів і угод.

6.1.44. Звільнення членів профспілки за ініціативою адміністрації здійснювати за попереднім погодженням з профспілковим комітетом згідно з чинним законодавством (ст.43 КЗпП України).

## **6.2. Районна організація профспілки зобов'язується:**

6.2.1. Здійснювати контроль за дотриманням в установах і закладах освіти законодавства про оплату праці.

6.2.2. Сприяти у наданні працівникам закладів і установ освіти громади безкоштовної консультативної допомоги з питань оплати праці.

6.2.3. Порушувати питання про притягнення до дисциплінарної та адміністративної відповідальності, передбаченої чинним законодавством, осіб, винних у невиконанні законодавства про оплату праці і умов колективних договорів.

6.2.4. Представляти інтереси працівників за їх бажанням у судах при розгляді питань, що стосуються оплати праці.

6.2.5. Домагатися своєчасної виплати заробітної плати працівників галузі, використовуючи при цьому передбачені законодавством форми і засоби впливу на органи виконавчої державної влади різних рівнів.

6.2.6. Забезпечувати профспілкові організації закладів освіти нормативними документами з питань оплати праці.

6.2.7. Інформувати органи державної інспекції праці про факти порушень зобов'язань колективних договорів, угод та вимог законодавства щодо термінів виплати заробітної плати з метою усунення таких порушень.

6.2.8. Забезпечити реалізацію комітетами Профспілки всіх рівнів відповідно до чинного законодавства своїх функцій щодо контролю за виконанням колективних договорів в частині своєчасної виплати заробітної плати.

6.2.9. Організувати контроль з боку комітетів Профспілки за здійсненням перерахунків посадових окладів, ставок заробітної плати працівників галузі відповідно до розміру мінімальної заробітної плати.

6.2.10. Здійснювати громадський контроль за:

- передбаченням видатків освітньої субвенції в обсягах, необхідних для своєчасної і в повному розмірі оплати праці педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти та інших, які виплачуються за рахунок освітньої субвенції, а також видатків на матеріально-технічне забезпечення функціонування закладів освіти;

- недопущенням утворення залишків освітньої субвенції, використання освітньої субвенції за цільовим призначенням для першочергової виплати заробітної плати працівникам закладів освіти;

- забезпеченням при прийнятті місцевих бюджетів обсягів видатків на фінансування закладів освіти у повному обсязі;

- забезпеченням видатків, необхідних для дотримання трудових прав працівників, створення необхідних умов навчання та праці.

## **7.ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я**

### **7.1. Відділ освіти зобов'язується:**

7.1.1. Домогтися повного виконання керівниками закладів освіти вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до Закону України „Про охорону праці”, наказу Міністерства освіти і науки України № 563 від 01.08. 2001 р., відшкодування шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків.

7.1.2. Надавати методичну допомогу установам і закладам освіти в організації і проведенні атестації робочих місць за умовами праці та забезпеченні їх нормативною документацією з охорони праці.

7.1.3. Забезпечити фінансування атестації робочих місць з несприятливими умовами праці відповідно до чинного законодавства та розробити за її результатами заходи щодо покращення умов праці, включивши їх в колективні договори.

7.1.4. Здійснювати контроль за наданням, згідно з чинним законодавством, пільг і компенсацій працівникам, які працюють на роботах з важкими і шкідливими умовами праці, а також потерпілим від нещасних випадків на виробництві.

7.1.5. Забезпечити виконання Комплексної програми запобігання дорожньо-транспортному, побутовому і дитячому травматизму невиробничого характеру.

7.1.6. Забезпечити введення спеціаліста служби охорони праці в закладах і установах освіти відповідно до вимог ст.15 Закону України „Про охорону праці” та Типового положення про службу охорони праці.

7.1.7. Забезпечити спільно з керівниками закладів і установ освіти обов'язкові безоплатні первинні та періодичні медичні огляди працівників.

7.1.8. Сприяти виділенню коштів на оздоровлення дітей працівників галузі.

7.1.9. Запроваджувати систему стимулювання працівників, які забезпечують виконання вимог законодавства щодо охорони праці та техніки безпеки, не порушують правила особистої і колективної безпеки, беруть участь у здійсненні заходів щодо підвищення рівня охорони праці.

7.1.10. Сприяти ліквідації аварійності закладів освіти шляхом проведення капітального ремонту та будівництва нових.

7.1.11. Надавати практичну допомогу закладам і установам освіти у виконанні комплексних планів по реалізації встановлених нормативів з охорони праці, забезпеченню працюючих засобами індивідуального захисту.

7.1.12. Проводити один раз на три роки навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, радіаційна безпека тощо) посадових



осіб. спеціалістів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності, працівників закладів освіти.

7.1.13. Щорічно вносити на обговорення розширеного засідання колегії. нарад за участю Профспілки питання умов і стану безпеки праці, виробничого травматизму та профзахворювань і вживати відповідних заходів щодо поліпшення становища, що склалося.

## **7.2. Сторони Колективного договору спільно домовились:**

7.2.1. Сприяти поліпшенню стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, виділенню на цю мету з бюджету кошти не менше як 0,2 відсотка від фонду оплати праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

7.2.2. Брати активну участь в організації та проведенні Всеукраїнського огляду-конкурсу охорони праці в установах і закладах освіти відповідно до Положення, затвердженого спільною постановою колегії Міністерства освіти і науки України та президії ЦК Профспілки працівників освіти і науки України.

## **7.3. Районна організація Профспілки зобов'язується:**

7.3.1. Забезпечувати участь профспілкових активістів:

- у розгляді трудових конфліктів, зокрема з приводу наявності чи відсутності виробничої ситуації, небезпечної для життя і здоров'я працівника;

- у роботі комісій із перевірки знань посадовими особами нормативних актів з охорони праці.

7.3.2. Регулярно виносити на розгляд засідань президії, пленумів питання стану умов і охорони праці.

7.3.3. Брати участь у роботі семінарів і нарад з питань охорони праці.

7.3.4. Організувати навчання профактиву, представників Профспілки з питань охорони праці щодо здійснення громадського контролю за забезпеченням прав і соціальних гарантій працівникам галузі, передбачених законодавством з охорони праці.

7.3.5. Надавати практичну допомогу профспілковим організаціям, їх комісіям з охорони праці у здійсненні громадського контролю за дотриманням власниками законодавства та інших нормативних актів з охорони праці, виконанням колдоговорів і угод із цих питань.

7.3.6. Забезпечити профкоми нормативними документами з питань охорони праці.

7.3.7. Порушувати клопотання перед відділм освіти про притягнення до відповідальності працівників, винних у порушенні законодавчих актів з охорони праці, невиконанні колдоговірних зобов'язань тощо.

7.3.8. Брати участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві.

7.3.9. Домагатися своєчасного і повного відшкодування власником шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я,

пов'язаним із виконанням ним трудових обов'язків, а також виплат одноразової допомоги згідно із Законом України "Про охорону праці".

7.3.10. Забезпечити щорічний аналіз даних щодо втрат з тимчасової непрацездатності в установах освіти, розробити заходи щодо зміцнення здоров'я працівників та сприяти їх реалізації.

7.3.11. Постійно здійснювати контроль за правильним обчисленням середньої заробітної плати для нарахування допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

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

## **8. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ**

### **8.1. Відділ освіти зобов'язується:**

8.1.1. Домагатися безумовного забезпечення педагогічним, науково-педагогічним та іншим працівникам галузі гарантій, передбачених чинним законодавством.

8.1.2. Сприяти організації літнього оздоровлення дітей та санаторно-курортного лікування працівників освіти та їх дітей.

8.1.3. Забезпечувати своєчасну і повну виплату з коштів соціального страхування допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю та інших соціальних виплат згідно з чинним законодавством.

8.1.4. Домагатися при затвердженні бюджетів поліпшення житлового забезпечення педагогічних працівників та кредитування спорудження ними житла.

8.1.5. Продовжувати нагородження педагогічних працівників педагогічною премією на місцевому рівні.

8.1.6. Забезпечити виплату педагогічним працівникам в повному обсязі гарантій та компенсацій при службових відрядженнях, в т.ч. для підвищення кваліфікації.

8.1.7. Виплачувати працівникам при виході на пенсію (за вислугу років чи за віком) одноразової допомоги у розмірі не менше посадового окладу в межах фонду оплати праці, затвердженого для установи.

8.1.8. Не допускати надання працівникам відпусток без збереження заробітної плати з метою економії коштів.

8.1.9. Здійснювати відрахування первинним профспілковим організаціям закладів освіти коштів на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірі 0,3 відсотка фонду оплати праці, який погоджувати щорічно при складанні бюджетів.

8.1.10. Забезпечувати компенсацію працівникам вартості бланків особистих медичних книжок та сертифікатів про проходження ними психіатричних оглядів на умовах колективних договорів.

8.1.11. Уживати заходи для безумовного дотримання чинного законодавства щодо забезпечення педагогічних працівників сільської місцевості, селищ міського типу, а також пенсіонерів з їх числа безоплатним житлом з опаленням та освітленням у межах встановлених норм.

8.1.12. Вживати заходів із недопущенню протиправної передачі приміщень і прилеглих до них територій закладів освіти організаціям, які не підпорядковані відділу освіти.

8.1.13. Надати, відповідно до чинного законодавства:

- молодим фахівцям, які одержали направлення на роботу після закінчення навчального закладу, відпустки тривалістю 30 календарних днів з виплатою при цьому допомоги у розмірі мінімальної академічної або соціальної стипендії, але не нижче розміру стипендії, яку вони отримували в останній місяць навчання у закладі вищої освіти (крім додаткової соціальної стипендії, що виплачується особам, які постраждали від Чорнобильської катастрофи), за рахунок замовника;

- випускникам закладів вищої освіти, які здобули освіту за напрямами і спеціальностями педагогічного профілю та уклали на строк не менш ніж на три роки договір про роботу в закладах загальної середньої освіти та професійно-технічної освіти, грошової допомоги в п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати.

8.1.14. Забезпечити проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників закладів освіти та придбання медичних книжок.

8.1.15. Вживати заходів для організації спортивних та культурно-масових заходів із залученням працівників освіти та осіб, що навчаються.

8.1.16. Сприяти збереженню, функціонуванню та розвитку об'єктів соціальної сфери, мережі культурно-освітніх, оздоровчих закладів, спортивних споруд.

8.1.17. Сприяти поширенню безоплатного і пільгового користування об'єктами культури, фізкультури і спорту працівниками закладів освіти та осіб, що навчаються.

8.1.18. Вживати заходів для реалізації, передбачених Законом України «Про освіту», прав та гарантій педагогічних працівників щодо їх сертифікації.

8.1.19. Здійснювати спільні з профспілкою заходи щодо реалізації законних прав та інтересів працівників освіти та осіб, які навчаються, у сфері духовного, культурно-освітнього та фізичного розвитку, підтримки провідних творчих колективів та аматорських спортивних команд, організації відпочинку і дозвілля.

8.1.20. Сприяти залученню освітянських та учнівських колективів до участі у місцевих, міжрегіональних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності.

8.1.21. Надавати усім категоріям працівників закладів освіти матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань, за умови наявності коштів відповідно до п. 8 ст. 61 Закону України «Про освіту».

8.1.22. Сприяти наданню педагогічним, науково-педагогічним, науковим працівникам пільг з оплати за навчання їхніх дітей у закладах дошкільної, вищої освіти.

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

- педагогічним працівникам, зокрема закладів вищої освіти, щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків та допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток педагогічним та науково-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, зокрема закладів вищої освіти, надбавок за вислугу років.

8.1.24. Забезпечити надання всім категоріям працівників, включаючи педагогічних і науково-педагогічних, матеріальної допомоги, зокрема на оздоровлення, в сумі до одного посадового окладу на рік (матеріальна допомога на поховання зазначеним вище розміром не обмежується), виплату премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 1298 від 30 серпня 2002 року.

8.1.25. 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, вихователів дошкільних навчальних закладів та викладачів у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства.

- 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;

8.1.26. Надавати працівникам закладів та установ освіти, які захворіли та перенесли гостру респіраторну хворобу COVID-19, спричинену коронавірусом SARS-CoV-2, а також захворіли та перенесли це інфекційне

захворювання члени їхніх сімей чи близькі родичі, чи втратили через нього членів сім'ї або близьких родичів матеріальну допомогу в розмірі не менше мінімальної заробітної плати.

8.1.27. Встановити доплати медичним працівникам закладів та установ освіти в розмірі 50% мінімальної заробітної плати, як таким, що забезпечують життєдіяльність населення, як це передбачено постановою Кабінету Міністрів України від 9 червня 2020 р. № 610 року «Деякі питання оплати праці медичних та інших працівників закладів охорони здоров'я» для фахівців, які відповідають кваліфікаційним вимогам, затвердженим Міністерством охорони здоров'я.

## **8.2. Районна організація Профспілки зобов'язується:**

8.2.1. Сприяти відділу освіти в реалізації цього Колективного договору, удосконаленню виробничих відносин, зміцненню трудової дисципліни.

8.2.2. Домагатися збереження і дотримання порядку надання пільг щодо комунальних послуг педагогічним працівникам.

8.2.3. Надавати допомогу організаційним ланкам профспілки з питань організації санаторно-курортного лікування членів профспілки, їх сімей та організації літнього оздоровлення їх дітей.

8.2.4. Співпрацювати з Відділом Держпраці в Івано-Франківській області з питань, що стосуються контролю за дотриманням в установах і закладах освіти чинного трудового законодавства шляхом обміну інформацією та проведення спільних превентивних заходів.

8.2.5. Надавати консультативну і юридичну допомоги членам профспілки з трудових питань. При необхідності відстоювати їх права в державних органах влади.

8.2.6. Сприяти залученню освітянських колективів до участі у місцевих, міжрегіональних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності.

8.2.7. Організовувати вітання з нагоди всенародних свят, надання матеріальної допомоги.

8.2.8. Домагатися від місцевих органів влади:

- виділення коштів для надання фінансової підтримки педагогічним працівникам та працівникам відділу освіти для будівництва, придбання житла, проведення капітального ремонту (реконструкції) або погашення відсотків за банківськими кредитами, отриманими для придбання житла;

- відведення земельних ділянок під городи та індивідуальне житлове будівництво;

- виділення у гуртожитках міста кімнат для проживання освітянських сімей;

- включення освітянських сімей в списки для надання фінансово-кредитної підтримки для будівництва житла.

## 9. РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

З метою подальшого розвитку соціального партнерства в галузі сторони Колективного договору домовились про наступне:

9.1. Основою узгоджених дій є питання двостороннього співробітництва, сприяння укладенню колективних договорів в установах і закладах освіти, попередження і вирішення трудових спорів і конфліктів.

9.2. Вносити пропозиції ЦК Профспілки працівників освіти і науки України, місцевим органам державної влади до проектів законів, діючих законодавчих та нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери.

9.3. Відділ освіти, керівники закладів:

- забезпечать відповідне погодження з районною профспілкою, нормативних актів, питання трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників закладів, зокрема, запровадження, перегляд та зміни норм праці, тарифікації працівників, оплати праці, форм і систем оплати праці, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат, питання робочого часу і часу відпочинку, графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумкового обліку робочого часу, дозволу на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо;

- надаватимуть комітетам Профспілки інформацію щодо соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладів, підпорядкованих управлінню освіти, результатів їх діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників;

- сприятимуть профспілковим органам у забезпеченні навчання учасників колективних переговорів, проведенні з цією метою семінарів, конференцій, спеціальних навчальних курсів.

9.4. Представники відділ освіти, керівники закладів на запрошення профспілкових органів братимуть участь у заходах Профспілки, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників.

9.5. Здійснювати контроль за дотриманням вимог чинного законодавства про працю, законодавчих та інших актів з питань соціально-економічного захисту працівників.

9.6. Забезпечувати контроль за виконанням заходів з охорони праці, передбачених угодою і колективними договорами. Щорічно оголошувати конкурс на кращу організацію роботи в установах і закладах освіти з охорони праці і забезпечення життєдіяльності.

9.7. Відділ освіти і районна організація Профспілки спрямовуватимуть діяльність керівників навчальних закладів, комітетів Профспілки на виконання зобов'язань за цим Колективним договором.

## **10. СПРИЯННЯ РОБОТІ РАЙОННОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФСПІЛКИ З ПИТАНЬ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ МІСТА, ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЇЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

### **10.1. Відділ освіти зобов'язується:**

10.1.1. Сприяти районній організації Профспілки в її діяльності.

10.1.2. Забезпечувати в закладах освіти права і гарантії діяльності Профспілки працівників освіти і науки України, її організаційних ланок, передбачені чинним законодавством.

10.1.3. Не допускати втручання керівників закладів освіти у статутну діяльність організаційних ланок Профспілки працівників освіти і науки України, передбачену чинним законодавством.

10.1.4. Вводити до складу колегії відділ освіти представників районної організації Профспілки.

10.1.5. Рекомендувати керівникам закладів освіти:

- утримуватись від будь-яких дій, що можуть бути розцінені як втручання у статутну діяльність Профспілки;

- забезпечувати вільний доступ до матеріалів, документів, а також до усіх підрозділів і служб закладів освіти для здійснення профспілковими органами наданих профспілкам прав контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці і техніки безпеки, виконанням колективних договорів і угод.

10.1.6. Підтримувати безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків за особистими заявами членів Профспілки з подальшим їх перерахуванням на рахунок Коломийської районної організації профспілки працівників освіти і науки України не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати.

10.1.7. Членам виборних профспілкових органів, не звільнених від своїх виробничих чи службових обов'язків, надавати вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів і профспілкового навчання не менше двох годин на тиждень.

Педагогічним працівникам, які є головами профспілкових організацій і виконують таку ж роботу у свій вільний від роботи час надавати до семи календарних днів додаткової оплачуваної відпустки в канікулярний період в межах фонду оплати праці.

10.1.8. Спрямовувати керівників установ і закладів освіти на безумовне забезпечення законодавчо закріплених положень щодо прав працівників на об'єднання їх в профспілки, повноважень виборних профспілкових органів, створення умов та гарантій їх діяльності відповідно до Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" та глави XVI КЗпП України.

10.1.9. Надавати безкоштовно у користування районній організації Профспілки працівників освіти і науки приміщення з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, охороною, зв'язком ( в т.ч. електронна пошта, Internet) для взаємного обміну інформацією з керівними органами Профспілки працівників освіти і науки України.

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

10.1.11. На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, надавати додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої зарплати за рахунок роботодавця (*частина 7 статті 41 Закону про профспілки*).

## **10.2. Районна організація Профспілки зобов'язується:**

10.2.1. Своєчасно доводити до своїх організаційних ланок зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів членів профспілки.

10.2.2. Спрямовувати роботу профспілкових органів первинних профспілкових організацій на здійснення контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, організації, нормування праці, розподілу тижневого навантаження, дотриманням в установах і закладах освіти трудового законодавства.

10.2.3. Проводити роз'яснювальну роботу через засоби масової інформації, безпосередньо в трудових колективах щодо конституційних прав та гарантій членів Профспілки , а також методів і форм їх захисту.

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

10.2.5. Сприяти реалізації права профспілкових органів, передбаченого ст.45 КЗпП України, щодо висунення вимоги власникам або уповноваженим ними органам про розірвання трудового договору (контракту) з керівником закладу освіти, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, колективні договори та угоди.

10.2.6. Вжити вичерпних заходів до обов'язкового ініціювання кожним профспілковим комітетом переговорів з роботодавцем і укладання колективного договору з метою реалізації захисту трудових прав та інтересів освітян.

10.2.7. Організувати надання допомоги профспілковим комітетам у проведенні колдоговірної кампанії з метою забезпечення:

- відповідності законодавству норм колективних договорів, зокрема з питань оплати праці, режиму роботи, охорони праці, надання відпусток;
- відповідальності сторін за невиконання умов колективних договорів;



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

10.2.8. Сприяти поширенню практики представлення виборним органом Профспілки інтересів членів Профспілки при розгляді їх трудових спорів у комісіях із трудових спорів, судах.

10.2.9. Інформувати обласний комітет Профспілки, ЦК Профспілки працівників освіти і науки України про факти порушення гарантій та прав діяльності Профспілки в закладах освіти з метою вжиття відповідних заходів.

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН**

11.1. Контроль за ходом виконання Угоди здійснюється двічі на рік спільно створеними комісіями з укладання Угоди від районної організації профспілки і Відділу освіти. Інформація про хід виконання Угоди доводиться до трудових колективів на засіданнях президії районної організації профспілки, засіданнях колегії відділу освіти, нарадах керівників закладів.

11.2. Кожна з Сторін визначає заходи з виконання Колективного договору та відповідальних осіб, інформує про це іншу Сторону.

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

11.4. Посадові та інші особи, які своїми діями або бездіяльністю призвели до порушення, невиконання умов даної Угоди, притягаються до відповідальності згідно з чинним законодавством.

11.5. Угоду підписано у двох примірниках, які зберігаються у представників сторін та мають однакову юридичну силу.

Начальник відділу освіти,  
молоді та спорту,  
культури, туризму  
Корнівської сільської ради

М.В.Лазаренко  
28 грудня 2021 року



Голова районної організації Профспілки  
працівників освіти і науки України

О.В.Бакай  
28 грудня 2021 року

Додаток № 1  
до колективного договору  
викласти в такій редакції:

**П Е Р Е Л І К**  
**посад працівників освіти з ненормованим робочим днем,**  
**яким надається додаткова відпустка**

№№ п/п	Назва посад	Кількість календарних днів
1.	Директор гімназії, ліцею	3 дні*
2.	Директор позашкільного навчального закладу, директор ДЮСШ	7 днів*
3.	Заступник директора гімназії, ліцею з навчально-виховної роботи, заступник директора гімназії, ліцею з виховної роботи, завідувач філією	3 дні*
4.	Заступник директора позашкільного навчального закладу, ДЮСШ	7 днів*
5.	Заступник директора з господарської частини	7 днів*
6.	Директор закладу дошкільної освіти	7 днів*
7.	Бібліотекар	7 днів*
10.	Головний бухгалтер, бухгалтер	7 днів*
12.	Комірник	7 днів*
14.	Кухар	7 днів*
15.	Інструктор – методист ДЮСШ	7 днів*
16.	Медсестра	7 днів*
17.	Зав. господарством	7 днів*
19.	Водій	7 днів*
20.	Практичний психолог	3 дні*
27.	Інженер-електронік	7 днів*
28.	Педагог-організатор	3 дні*
29.	Помічник вихователя	7 днів*
30.	Секретар-друкарка	7 днів*
31.	Кухонний працівник, підсобний робітник	7 днів*
32.	Соціальний педагог	3 дні*
33.	Діловод	7 днів*
34.	Асистент вчителя (вихователя) в інклюзивному класі (групі)	3 дні*

\* При затвердженні колективного договору для кожної посади встановлюється конкретна тривалість додаткової відпустки. Додаткова

відпустка за ненормований робочий день надається пропорційно часу, відпрацьованому на роботі, посаді, що дають право на цю відпустку.

Щорічна додаткова відпустка надається понад щорічну основну відпустку за однією підставою, обраною працівником.

Начальник відділу освіти,  
молоді та спорту,  
культури, туризму  
Коршівської сільської ради

Голова районної організації Профспілки  
працівників освіти і науки України



*М.В.Лазаренко*  
М.В.Лазаренко  
28 грудня 2021 року

*О.В.Бакай*  
О.В.Бакай  
28 грудня 2021 року

**РЕКОМЕНДАЦІЇ**  
**із розподілу педагогічного навантаження на новий навчальний рік,**  
**тарифікації вчителів, вихователів, керівників гуртків**

Педагогічне навантаження вчителів, вихователів і керівників гуртків закладів освіти усіх типів і найменувань є визначальною умовою оплати праці в закладі. Розподіл педагогічного навантаження (навчання, викладання і виховання) проводиться у повній відповідності до кількості педагогічних працівників, мережі класів, груп і гуртків на основі навчального плану закладу. При цьому уповноважений власником представник-роботодавець зобов'язаний дотримуватись такого порядку розподілу навчального навантаження:

1. У січні-лютому, відповідно до Законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про дошкільну освіту», «Про позашкільну освіту» та «Професійно-технічну освіту», керівник навчального закладу визначає мережу класів, груп і гуртків, погоджує її з радою і профкомом закладу та органами місцевого самоврядування, потім подає пропозиції з цих питань відділу освіти, молоді та спорту.

2. У березні керівник закладу готує проект навчального плану з повним використанням інваріантної і варіативної частин відповідних навчальних програм і подає його (план) на розгляд і узгодження з педагогічною радою та органами громадського самоврядування (радою) закладу.

3. Після узгодження проекту робочого плану з органами громадського самоврядування у закладі, проект плану подається на затвердження відділу освіти.

4. У першій половині квітня керівник закладу освіти доручає тарифікаційній комісії розподілити педагогічне навантаження з дотриманням принципу наступності та вимог відповідних статей законодавства про освіту.

5. Згідно з положенням статті 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», статей 21, 32 КЗпП України та пункту 4 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, з метою запобігання істотних змін і погіршення умов оплати праці (стаття 7 «Закону України «Про колективні договори і угоди» і стаття 9 КЗпП України) проект розподілу педагогічного навантаження погоджується на засіданні профспілкового комітету закладу.

6. Погоджений з профкомом розподіл педагогічного навантаження оголошується на педагогічній раді і доводиться до відома всіх вчителів, вихователів та керівників гуртків під особисту розписку до 31 травня.


7. У серпні тарифікаційна комісія, яку очолює керівник навчального закладу і до складу якої входять представники роботодавця, бухгалтерії і профкому, визначає розмір заробітної плати кожного вчителя, вихователя і керівника гуртка в залежності від педагогічного навантаження, стажу роботи і результатів останньої атестації, складає тарифікаційний список.

8. Результати тарифікації педагогічних працівників погоджуються з профкомом і повідомляються вчителям, вихователям і керівникам гуртків під особисту розписку до початку навчального року.

Начальник відділу освіти,  
молоді та спорту,  
культури, туризму  
Коршівської сільської ради

Голова районної організації Профспілки  
працівників освіти і науки України

  
М.В.Лазаренко  
28 грудня 2021 року

  
О.В.Бакай  
28 грудня 2021 року



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

**I. Вступ.**

Це Положення вводить на підставі абзацу дев'ятого частини першої статті 57 Закону України "Про освіту", постанов Кабінету Міністрів України від 5 червня 2000 р. № 898, від 31 січня 2001 р. № 78, від 19 серпня 2002 р. № 1222 з метою стимулювання творчої, добросовісної праці та педагогічного новаторства членів трудового колективу. Положення розповсюджується на всіх педагогічних працівників і діє протягом чинності зазначених вище законодавчих та нормативно-правових актів. У разі прийняття Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів, Міністерством освіти і науки України, місцевими органами державної влади рішень про зміну умов чи систему оплати праці і матеріального стимулювання педагогічних працівників до нього можуть вноситися за погодженням з Профспілковим комітетом відповідні зміни.

Персональну відповідальність за дотриманням цього Положення несе керівник закладу (установи). Контроль здійснює профспілковий комітет.

**II. Умови і показники роботи для надання щорічної грошової**  
**винагороди**

1. Обов'язковими умовами для розгляду питання про надання щорічної грошової винагороди є:

- добросовісне ставлення до своїх функціональних обов'язків;
- дотримання в роботі вимог чинного трудового законодавства, Правил внутрішнього трудового розпорядку, інших нормативно-правових актів, що регламентують різні сторони їх трудової діяльності;
- відсутність порушень трудової дисципліни, техніки безпеки і охорони праці.

2. Педагогічні працівники отримують винагороду за такі показники в роботі:

- за високу результативність у навчанні і вихованні молоді; активну роботу з обдарованими дітьми; підготовку призерів II, III, IV етапів Всеукраїнських предметних олімпіад, творчих і наукових конкурсів;

- за використання ефективних форм і методів навчання та виховання, педагогічне новаторство, впровадження передового педагогічного досвіду і новітніх технологій;

- за створення належних матеріально-технічних та санітарно-гігієнічних умов для навчання і виховання учнів;
- за проведення ефективної позакласної роботи з учнями, розвиток їх творчих здібностей і нахилів;
- за організацію спільної роботи щодо покращення навчання і виховання учнів педагогічної і батьківської громадськості,
- за налагодження тісної співпраці з дитячими громадськими організаціями, спортивними клубами центрами художньої і технічної творчості;
- за активну громадську роботу і т. д.

### **III. Порядок виплати винагороди.**

Щорічна грошова винагорода виплачується в межах загальних коштів, передбачених кошторисом закладу чи установи на оплату праці.

Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням таких доплат:

- за звання вчитель-методист, військовий керівник-методист;
- за науковий ступінь;
- за почесні звання України, "народний", "заслужений";
- за звання "старший учитель", "вчитель-методист" "вихователь-методист"
- за роботу з дітьми з особливими освітніми потребами;
- за спортивні звання "заслужений тренер", "заслужений майстер спорту", "майстер спорту міжнародного класу", "майстер спорту".

Грошова винагорода відповідно до цього Положення видається педагогічним працівникам на підставі наказу керівника закладу освіти з обов'язковим погодженням з профспілковим комітетом.

Конкретні розміри даної виплати встановлюються в залежності від особистого вкладу кожного працівника в підсумки і діяльності установи.

Нарахування і виплата грошової винагороди проводиться бухгалтерією на підставі відповідного наказу директора закладу освіти.

Виплата грошової винагороди здійснюється до Дня працівника освіти, але не пізніше закінчення календарного року.

Грошова винагорода педагогічним працівникам, які відпрацювали неповний календарний рік, виплачується з розрахунку не менше 1/12 річного розміру грошової винагороди за кожен повний календарний місяць перебування на педагогічній посаді.

Педагогічні працівники, які прийняті на роботу протягом року в порядку переведення, то для виплати грошової винагороди включається стаж на попередній педагогічній посаді в іншому навчальному закладі.

В разі звільнення педагогічного працівника до моменту виплати грошової винагороди за ним зберігається право на отримання винагороди.

Грошова винагорода керівнику закладу здійснюється відповідно до цього Положення, за погодженням з органом, якому підпорядкований заклад та згідно умов контракту.


Працівники, які здійснили грубі порушення трудової дисципліни, чинного трудового законодавства, правил техніки безпеки та охорони праці, допустили моральні проступки і мають дисциплінарні стягнення, а також недобросовісно ставляться до виконання своїх функціональних обов'язків позбавляються винагороди повністю. За інші порушення вони можуть позбавлятися винагороди частково. Позбавлення винагороди повністю або частково проводиться тільки за той період, в якому мало місце упушення в роботі.

Начальник відділу освіти,  
молоді та спорту,  
культури, туризму  
Коршівської сільської ради

Голова районної організації Профспілки  
працівників освіти і науки України

  
М.В.Лазаренко  
28 грудня 2021 року




  
О.В.Бакай  
28 грудня 2021 року



Прошнуровано,  
пронумеровано і  
скріплено печаткою  
32 (тридцять два) аркуші

Голова Коломийської районної  
організації професії  
працівників освіти і науки України

 Олена БАКЛАЙ  
04 січня 2022 року