

«Зареєстровано»

Ногою економією фірми економі-  
мію рекурсивно по інвести-  
ційних процесів  
1509 в.у. 09 листопада 2021  
М.І. Бушко-Кришак

## УГОДА

між Управлінням освіти, культури, молоді та спорту  
Миколаївської міської ради Стрийського району  
Львівської області та ОТО профспілки  
працівників освіти і науки України Миколаївської міської  
Розвадівської, Тростянецької сільських  
територіальних громад  
на 2021–2025 рр.

"Схвалено"

спільним рішенням

ОТО профспілки працівників освіти і науки України  
Миколаївської, Розвадівської, Тростянецької ТГ та  
Управлінням освіти, культури, молоді та спорту  
Миколаївської міської ради

(протокол № 1)

дід 20.10.2021р.

м. Миколаїв – 2021р.

## УГОДА

між управлінням освіти, культури, молоді та спорту

Миколаївської міської ради та ОТО

профспілки працівників освіти і науки

України Миколаївської, Розвадівської,

Тростянецької ТГ на 2021 - 2025 рр.

### РОЗДІЛ І

#### ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

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

1. Ця Угода укладена на 2021-2025 рр. і набуває чинності з дня її підписання.

1.2. Угода діє до прийняття нової.

1.3. Сторонами Угоди є:

- Управління освіти, культури, молоді та спорту Миколаївської міської ради в особі керівника Управління освіти, культури, молоді та спорту Миколаївської міської ради, який представляє інтереси власника і має відповідні повноваження (надалі Управління освіти);

- ОТО профспілки працівників освіти і науки України Миколаївської, Розвадівської, Тростянецької ТГ в особі голови ОТО Профспілки, яка представляє інтереси працівників навчально-виховних закладів освіти ТГ (надалі ОТО Профспілки);

1.4. Сторони зобов'язуються дотримуватись принципів соціального партнерства: рівноправності сторін, взаємної відповідальності, аргументованості при проведенні переговорів щодо укладення Угоди, внесення змін і доповнень до неї, вирішення соціально-економічних питань і врегулювання трудових відносин.

1.5. Угода укладена відповідно до Законів України «Про колективні договори і Угоди», «Про соціальний діалог в Україні», Генеральної, Галузевої та обласної Угод, Закону України «Про освіту» від 05.09.2017р. №2145-VIII, Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 16.01.2020р.

№ 463-IX інших законодавчих актів України, рішень міської ради і не підміняє їх.

1.6. Положення цієї Угоди діють безпосередньо в закладах та установах освіти ТГ та є основою для укладання в них колективних договорів. Норми

Угоди, як мінімальні гарантії, не можуть бути погіршені під час ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів в навчально-виховних закладах ТГ.

1.7. Зміни та доповнення до цієї Угоди вносяться в обов'язковому порядку в зв'язку із змінами чинного законодавства, Генеральної, Галузевої, Обласної угод з питань, що є предметом колективної Угоди та з ініціативи однієї із сторін після проведення переговорів та досягнення згоди.

1.8. Пропозиції кожної із сторін щодо внесення змін і доповнень до Угоди розглядаються спільно, відповідні рішення приймаються у 10-денний термін з дня їх отримання іншою стороною.

1.9. Жодна із сторін, що уклали цю Угоду, не може протягом усього терміну дії в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють норми, положення, зобов'язання колективної Угоди.

1.10. Сторони домовилися, що при зміні власника закладу освіти чинність Угод, колективних договорів зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нової чи зміну або доповнення чинної Угоди чи договору.

1.11. Додатки до Угоди є її невід'ємною частиною.

## **РОЗДІЛ II**

### **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УМОВ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ОСВІТИ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ**

**Управління освіти зобов'язується:**

2.1. Домагатися фінансування закладів освіти ТГ в обсягах, передбачених чинним законодавством.

Забезпечувати виконання нормативів матеріально-технічного, фінансового забезпечення закладів освіти не нижче від розмірів, визначених Міністерством освіти і науки України та у межах відповідних бюджетних призначень.

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

2.3. Сприяти збереженню мережі закладів освіти, особливо у сільській місцевості та забезпеченню обсягів їх фінансування.

2.4. В межах наявних коштів створювати необхідні організаційні, матеріально-фінансові умови для реалізації пріоритетних напрямів розвитку освіти ТГ.

2.5. Організовувати систематичну роботу для забезпечення підвищення

кваліфікації і перепідготовки педагогічних та науково-педагогічних кадрів.

2.6. Вживати заходів для передбачення видатків на підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

2.7. Забезпечити стабільне функціонування підвідомчих навчальних закладів освіти та раціональне використання коштів їх загального і спеціального фондів.

2.8. Не допускати приватизації закладів загальної середньої освіти, які знаходяться в державній або комунальній власності.

### **ОТО Профспілки зобов'язується:**

2.9. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в закладах освіти ТГ.

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

### **Сторони Угоди домовились:**

2.11. Спрямувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи закладів освіти ТГ.

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

2.13. Вживати заходи для реалізації положень, передбачених ст. 56, 57 Закону України „Про освіту”, в частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти, забезпечити проведення індексації та компенсації витрати частини доходів у зв'язку з порушенням термінів здійснення відповідних виплат.

2.14. Вживати заходи для недопущення прийняття законодавчих актів, які загрожують звуженням прав і свобод громадян в галузі освіти, зокрема тих, що стосуються:

- закриття загальноосвітніх навчальних закладів у сільській місцевості;
- ліквідації, реорганізації та перепрофілювання загальноосвітніх, дошкільних, позашкільних закладів освіти;
- зміни нормативів щодо наповнюваності класів загальноосвітніх навчальних закладів, груп дошкільних і позашкільних навчальних закладів, передбачених положеннями ст.12 Закону України “Про повну загальну середню освіту”, ст. 14 Закону України “Про дошкільну освіту” та ст.18 Закону України “Про позашкільну освіту”, а також норм щодо кількості учнів у групах при поділі класів для вивчення окремих предметів;
- збільшення обсягу педагогічного навантаження порівняно з передбаченим ст. 24 Закону України “Про повну загальну середню освіту” та ст. 22 Закону України “Про позашкільну освіту”;
- зменшення кількості годин в навчальних планах загальноосвітніх

навчальних закладів;

- посилення інтенсифікації праці педагогічних працівників;

- 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.

2.15. Сприяти належному фінансовому забезпеченню дошкільних, позашкільних навчальних закладів

2.16. Періодично, не рідше одного разу на рік, заслуховувати на нарадах

Управління освіти і президії ОТО Профспілки питання про стан дотримання чинного трудового законодавства в закладах освіти ТГ.

### **РОЗДІЛ III**

## **ВИРОБНИЧІ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ**

**Управління освіти зобов'язується:**

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

3.2. Забезпечити дотримання встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і часу відпочинку для працівників галузі.

3.3. Забезпечити діяльність установ освіти ТГ, виходячи з фактичних обсягів фінансування, раціонального використання позабюджетних коштів для підвищення результативності роботи закладів, поліпшення матеріального становища працівників.

3.4. Забезпечити правовий всеобуч з питань трудового законодавства керівників навчально-виховних закладів ТГ.

3.5. Приймати на роботу нових працівників у разі забезпечення повної зайнятості працюючих і відсутності прогнозу щодо їх звільнення за п. 1, ст. 40 КЗпП України.

**Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів освіти:**

3.6. Забезпечити виконання норм ст. 184, 42 КЗпП України при вивільненні працівників з роботи.

3.7. Застосовувати контрактну форму трудового договору у випадках прямо передбачених чинним законодавством, за згодою працівника та наявністю матеріальних стимулів.

3.8. Забезпечити призначення керівників державних, комунальних закладів загальної середньої освіти та результатами конкурсу, що проводиться відповідно до ст. 39 Закону України «Про повну загальну середню освіту» та положення про конкурс, затвердженого засновником або уповноваженим ним

конкурсних комісій представників територіальних організацій Профспілки.

3.9. Обмежити укладання строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробування. Переукладення безстрокового трудового договору на строковий здійснювати при потребі відповідно законодавства України.

3.10. Звільнення педагогічних працівників у зв'язку із скороченням обсягу роботи здійснювати лише після закінчення навчального року.

3.11. Рекомендувати керівникам забезпечити наявність в кожному навчально-виховному закладі Правил внутрішнього розпорядку, розроблених та затверджених відповідно до Типових правил внутрішнього трудового розпорядку.

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

3.13. Надавати щорічні відпустки керівним та педагогічним працівникам, згідно затверджених і погоджених графіків відпустки, як правило, в канікулярний період і, як виняток, для санаторно-курортного лікування та оздоровлення працівників, у тому числі на базі пансіонату «Пролісок» у м. Трускавці, протягом навчального року. У зв'язку із сімейними обставинами надавати, як виняток, на підставі особистих заяв педагогічних працівників, частину щорічної основної відпустки протягом навчального року (сумарно не більше 10 календарних днів).

3.14. Відповідно до "Закону про відпустки" (ст.8, п.2) надавати додаткову оплачувану відпустку працівникам з ненормованим робочим днем строком до семи днів. Рекомендувати згідно орієнтовного переліку від 11.03.98р. № 1/9-96 надавати додаткову оплачувану відпустку працівникам установ, а саме: керівникам закладів освіти, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів установ і організацій, відділів, їх заступникам і помічникам, інженерам, економістам, бухгалтерам, фахівцям, фахівцям з публічних закупівель оплачувану відпустку терміном 7 днів; заступникам директорів по господарській частині, завідувачам господарства, бібліотекарям, лаборантам, секретарям, комірникам, шеф-кухарям. Працівникам галузі фізичної культури і спорту України - ДЮСШ (керівникам установ, організацій і їх заступникам) згідно орієнтовного переліку (додаток №2 від 24.05.2002 р.) надавати додаткову оплачувану відпустку терміном 7 днів, завідувачам господарством терміном 4 дні та додаткову оплачувану відпустку тривалістю 18 календарних днів тренерам ДЮСШ на підставі постанови Кабінету Міністрів від 13 травня 2003 року № 679.

3.15. Встановлювати та надавати інші види відпусток (у разі особистого

679.

3.15. Встановлювати та надавати інші види відпусток (у разі особистого шлюбу або шлюбу дітей, народження дитини тривалістю 3 дні; у разі смерті рідних по крові або по шлюбу тривалістю 3 дні; для догляду за хворими рідними по крові або по шлюбу, які за висновком медичного закладу потребують постійного стороннього догляду тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 7 днів; батькам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих у іншій місцевості, батькам, чії діти йдуть до першого класу школи, ветеранам, донорам тощо), в тому числі головам виборних органів Профспілки, які працюють на громадських засадах, на умовах колективних договорів.

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

3.17. Надавати жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері додаткову соціальну відпустку тривалістю 10 (за наявності декількох підстав 17 ) календарних днів.

3.18. Забезпечити дотримання на місцях:

- встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників галузі;

- нормативних документів щодо порядку здачі в оренду приміщень та обладнання.

3.19. Надавати основну щорічну відпустку всім вихователям закладів дошкільної освіти, незалежно від груп дітей, з якими вони працюють, зокрема й загального розвитку, з 2020 року тривалістю 56 календарних днів. Відпустку вихователям, яка передбачена постановою КМУ № 694, надавати повної тривалості, без дотримання пропорційності відпрацьованого робочого часу.

3.20. 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 загальноосвітніх та інших навчальних закладів, не може перевищувати кількості годин, встановлених при тарифікації до початку такої роботи, чи при укладенні трудового договору.

3.21. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам закладів та установ освіти, які направляються для підвищення кваліфікації з одного чи декількох

предметів, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям з відривом від виробництва.

3.22. Сприяти забезпеченню матеріального заохочення вчителів, учні яких стали переможцями олімпіад, конкурсів, турнірів.

3.23. 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.

3.24. При складанні розкладів навчальних занять уникати нераціональних витрат часу педагогічних працівників, які здійснюють викладацьку роботу, забезпечувати безперервну послідовність проведення уроків, навчальних занять, не допускати тривалих перерв між заняттями (так званих "вікон").

3.25. Керівникам навчально-виховних закладів погоджувати з профспілковими комітетами:

- кошториси;
- штатний розпис;
- графік відпусток;
- навчальне навантаження;
- склад атестаційної комісії;
- тарифікаційні списки;
- режим роботи та розклад уроків;
- надурочні роботи;
- положення про виплату щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та її розподіл;
- положення про виплату премій.
- внесення змін та доповнень до статутів навчальних закладів з питань праці і соціально-економічних інтересів працівників та осіб, які навчаються.

3.26. Затверджувати посадові обов'язки працівників з погодженням із профспілковим комітетом.

#### **ОТО Профспілки зобов'язується:**

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

3.28. З метою захисту прав освітян здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства про працю, про освіту, про охорону праці.

#### **Сторони Угоди спільно домовились:**

3.29. Проводити навчання керівників та голів профспілкових комітетів закладів освіти ТГ з питань укладання колективних договорів, трудового законодавства, законодавства про оплату праці, про освіту та соціальне

страхування.

3.30. Сприяти вирішенню спірних питань щодо застосування контрактної форми та строкових трудових договорів, надання відпусток, оплати праці, запобігання виникненню колективних трудових спорів.

## РОЗДІЛ IV ЗАЙНЯТІСТЬ

### Управління освіти зобов'язується та рекомендує керівникам:

- 4.1. Сприяти реалізації державної політики зайнятості населення відповідно до законів України "Про зайнятість населення", "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні", «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту».
- 4.2. Забезпечити аналіз зайнятості освітян ТГ на основі статистичних звітів та розглядати це питання разом з організацією профспілки одночасно з підсумками виконання Угоди.
- 4.3. Не допускати скорочення чисельності педагогічних працівників при запровадженні новітніх форм і технологій організації навчального процесу у навчальних закладах.
- 4.4. Спільно з відповідними органами державної служби зайнятості населення брати участь у розробці, реалізації, контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості працівників галузі при їх вивільненні.
- 4.5. Сприяти роботі молодіжних центрів праці, їх взаємодії з державною службою зайнятості.
- 4.6. Вживати заходів для недопущення в закладах освіти масових вивільнень працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім випадків ліквідації чи реорганізації (понад 3 відсотки чисельності працівників упродовж календарного року).
- 4.7. Забезпечити контроль за відповідністю штатних розписів навчальних закладів до Типових, затверджених Міністерством освіти і науки України.
- 4.8. Педагогічні працівники, педагоги-організатори, соціальні педагоги, психологи, інші працівники закладів освіти мають право в межах свого робочого часу вести викладацьку роботу або заняття з гуртківцями в середньому не більше двох годин (12 годин на тиждень, 480 годин на рік), якщо вони по основній роботі отримують повний посадовий оклад (ставку).

У випадках, коли вищезгадані працівники отримують на основній посаді 0,5 посадового окладу (ставки), мають право вести викладацьку роботу в середньому не більше 3 годин на день, 18 годин на тиждень, 720 годин на рік, а при виконанні цієї роботи в 1-4 класах до 20 годин на тиждень.

#### **ОТО Профспілки зобов'язується:**

4.9. Здійснювати контроль за дотриманням трудового законодавства при вивільненні працівників.

#### **Сторони Угоди спільно домовились:**

4.10. Забезпечити збереження робочих місць педагогічних працівників, як основної форми їх соціального захисту, та не допускати необґрунтованого звільнення працівників.

4.11. Проводити консультації з Департаментом освіти і науки та обласною організацією Профспілки з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотків чисельності працівників.

4.12. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію і перепрофілювання закладів, що призводять 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 період використовувати для здійснення роботи, спрямованої на зниження рівня скорочення чисельності працівників.

4.13. 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 неповне тижневе навантаження та за наявності відповідного фаху;
- залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладів освіти, працівників інших підприємств, установ, організацій лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку;
- 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 при умові забезпечення повного навантаження учителів

початкових класів, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до положень п.74 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

4.14. Не допускати ліквідації закладів освіти при створенні на їх базі нових типів навчальних закладів. Дії органів управління освітою, засновника по створенню нових навчальних закладів (опорний заклад, НВК ін.) на базі існуючих здійснювати виключно в порядку реорганізації.

4.15. Застосовувати при оптимізації навчальних закладів та установ освіти звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працівників лише як крайній засіб, коли вичерпані всі можливості їх працевлаштування в інших навчальних закладах.

4.16. При зміні власника навчального закладу, зокрема при передачі навчальних закладів у власність ТГ, дія трудових договорів працівників продовжується.

## РОЗДІЛ V ОПЛАТА ПРАЦІ

### Управління освіти зобов'язується:

5.1. Забезпечити дотримання в закладах освіти законодавства про оплату праці, її розмірів та термінів виплати, зазначених у колективних договорах.

5.2. Здійснити заходи щодо виконання положень законів України "Про повну загальну середню освіту", "Про дошкільну освіту" стосовно педагогічного навантаження для вчителів початкових класів, вихователів дошкільних закладів.

5.3. Забезпечити оплату праці працівників закладів освіти за заміну тимчасово відсутніх працівників у відповідності до чинного законодавства.

5.4. Вживати заходів для: недопущення запровадження режиму роботи працівників дошкільних навчальних закладів, який призведе до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати).

5.5.3 метою створення педагогічним працівникам відповідних умов праці, які б максимально сприяли зарахуванню періодів трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії:

5.6. При звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження;

- залучати до роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладів освіти лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку.

5.7. Погодинну оплату праці педагогічних працівників здійснювати лише у

випадках:

- зміщення протягом двох місяців тимчасово відсутніх педагогів;
- оплати праці працівників інших установ, які залучаються до

Педагогічної роботи.

5.8. Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників на підставі колективних договорів.

5.9. Розмір заробітної плати за першу половину місяця згідно Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо строків виплати заробітної плати» від 23.09.2010 р. № 2559-УІ не повинен перевищувати половини місячного фонду оплати праці, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки працівника.

5.10. Щорічно передбачати видатки на виплату педагогічним працівникам винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у відповідності до ст. 57 Закону України «Про освіту» у відсотках до посадових окладів чи ставок заробітних плат педагогічних працівників, встановлених у п. 64 Інструкції про оплату праці.

5.11. Керівникам НВЗ району при звільненні педагогічних працівників надавати преміювання за сумлінну працю з врахуванням фактично відпрацьованого часу, якісне виконання посадових обов'язків в межах кошторисних призначень.

Преміювати за сумлінну працю педагогічних працівників при реорганізації та ліквідації установ освіти, які з тих чи інших причин не можуть бути звільнені (перебування на лікарняному або у будь якій соціальній відпустці) (відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства, відпустки без збереження заробітної плати) згідно з приведеними у відповідність кошторисними призначеннями та положенням про порядок надання щорічної грошової винагороди за сумлінну працю.

5.12. При виплаті грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків враховувати активну діяльність освітян в громадському житті, зокрема у роботі профспілкової організації.

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

забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, встановлене при тарифікації на початок навчального року.

5.14 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.

5.15. 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 загальноосвітніх навчальних закладів, за завідування якими встановлюється додаткова оплата;
- забезпечити оплату за завідування одним працівником кількома навчальними кабінетами.
- давати можливість для збільшення доплат вчителям, зокрема 10-20% від зарплати за завідування ресурсними кімнатами, кабінетами інформатики та спортивними залами.

Здійснювати відповідні доплати керівним працівникам навчальних закладів, 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.

5.16. Працівникам закладів та установ освіти, які направляються у службове відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється відповідно до ст. 121 КЗпП, а саме при оплаті часу перебування працівника у відрядженні необхідно провести порівняння середньоденного заробітку за денним у місяці направлення у відрядження. При визначенні денного заробітку враховуються всі елементи заробітної плати, які працівник отримує в місяці, в якому його направили у відрядження: оклад, доплати, надбавки, премії, суми індексації. При цьому порівняльні розрахунки необхідно здійснювати виходячи з повного робочого місяця. Якщо розмір денного заробітку виявиться менше середньоденного заробітку працівника, розрахованого згідно з *Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженим постановою КМУ від 08.02.95 р. № 100*, виходячи з виплат за два календарні місяці, що передували місяцю, в якому почалося відрядження, то в цьому випадку період перебування у відрядженні оплачується за середнім заробітком.

5.17. На виконання 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» (із змінами відповідно до наказу МОН №557 від

26.09.2005р.) та з метою упорядкування умов оплати праці працівників галузі устанавлювати:

1. Надбавки керівникам шкіл і їх заступникам, керівникам установ, структурних підрозділів, працівникам центру професійного розвитку, бухгалтерії, спеціалістам групи ЦОШ у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки) в межах кошторисних призначень:

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

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

2) Доплати:

а) у розмірі до 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за роботу в нічний час, за кожну годину роботи з 10 години вечора до 6 години ранку;

б) у розмірі 10% посадового (місячного окладу) за використання в роботі дезінфікуючих засобів,

в) встановлювати працівникам, доплати за несприятливі умови праці в розмірі до 12%, згідно атестації робочих місць.

3). Надбавки за класність водіям II класу - 10 відсотків, водіям I класу - 25 відсотків установленної тарифної ставки за відпрацьований час;

4) Доплати водіям автотранспортних засобів за ненормований робочий день - у розмірі 25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований час;

Надбавки та доплати виплачуються працівникам за погодженням з профспілкою.

5) Враховуючи роз'їзний характер праці водіїв при відрядженні їх в інші населені пункти (крім ТГ) вважати це службовим відрядженням з виплатою добових.

6) За рахунок коштів замовника : надавати автобуси для виїзду працівників освіти на екскурсії та на відпочинок за межі ТГ.

7) В окремих випадках надавати транспортні засоби працівникам освіти для використання в особистих цілях (поховання, весілля, транспортування в лікарню).;

#### **5.18. Керівникам бюджетних установ, закладів та організацій в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків :**

- надавати всім працівникам освіти, членам профспілки, матеріальну допомогу на оздоровлення, в сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік при виході у відпустку;

- проводити преміювання всіх працівників, членів профспілки, відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи за місяць, квартал, рік.

Преміювання можна приурочити до визначних дат та професійних свят. Розміри премій кожному окремому працівнику, члену профспілки, встановлюються залежно від особистого внеску у підсумкову діяльність установи. Премії виплачуються працівникам за погодженням з профспілкою.

5.19. Передбачати в кошторисах установ та закладів освіти видатки на преміювання, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників у розмірах не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати та надання матеріальної допомоги працівникам установ і закладів освіти в розмірі до одного посадового окладу. Сприяти тому, щоб педагоги могли отримувати додаткові доплати за рішенням засновника закладу.

Преміювання працівників здійснюється відповідно до Положення про преміювання, яке затверджується керівником установи за погодженням з профспілковим комітетом.

Премії, які виплачуються працівникам, членам профспілки, максимальними розмірами не обмежуються.

5.20. Оплачувати педагогічну роботу, яка виконується в основний робочий час, але поза місцем основної роботи, тобто є роботою, що не вважається сумісництвом і її обсяг не перевищує 240 годин на рік лише з погодинного розрахунку на основі дозволу керівника.

5.21. Гарантувати оплату праці в галузі за роботу в понадурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні у подвійному розмірі.

5.22. 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.

5.23. Здійснювати згідно з чинним законодавством компенсацію втрати частини заробітної плати, пов'язаної із порушенням термінів її виплати.

5.24. Забезпечити своєчасне проведення індексації грошових доходів працівників галузі у зв'язку із змінами цін на споживчі товари і послуги відповідно до чинного законодавства.

5.25. Відповідно до змін, внесених в постанову КМУ № 1298 від 30.08.2002. р (постановою КМУ № 1037 від 22.12.2016. р) керівникам установ, закладів і організацій бюджетної сфери забезпечити диференціацію заробітної плати працівників, фахівців, які отримують зарплату на рівні мінімальної шляхом встановлення доплат, премій.

**ОТО Профспілки зобов'язується:**

5.26.Надавати працівникам закладів освіти необхідну правову та консультативну допомогу з питань оплати праці.

5.27.Порушувати питання про притягнення до відповідальності осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов даної угоди, що стосуються оплати праці згідно ст. 147, п.1 ст.41 КЗпП України, ст.36 Закону України "Про оплату праці", ст.18 Закону України "Про колективні договори і угоди".

5.28.Представляти на прохання працівника його інтереси щодо оплати праці в комісіях по розгляду індивідуальних трудових спорів.

5.29.Повідомляти про факти порушень законодавства про оплату праці обласну правову службу профспілки працівників освіти і науки України, Департамент освіти та державну інспекцію праці.

#### **Сторони Угоди спільно домовились:**

5.30.Вживати заходів для підвищення рівня заробітної плати працівників галузі.

5.31.Здійснювати контроль за своєчасною виплатою заробітної плати в закладах освіти, аналізувати причини порушень і вживати заходи щодо їх усунення.

5.32.Сприяяти забезпеченню своєчасної виплати заробітної плати працівникам закладів освіти за період відпусток, поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць з дотриманням вимог Конвенції МОП №95 «Про охорону заробітної плати».

5.33. Забезпечити використання освітньої субвенції за цільовим призначенням в тому числі для виплати надбавок «за престижність педагогічної праці» в максимальних розмірах, встановлення надбавок за складність, напруженість, за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи, преміювання, надання допомоги для вирішення соціально-побутових проблем педагогічним працівникам закладів загальної середньої освіти та інших закладів освіти в повному обсязі з використанням граничних норм нормативно-правових актів з питань оплати праці.

5.34. При прийнятті місцевих бюджетів забезпечити обсягів видатків на фінансування закладів загально середньої, дошкільної, позашкільної освіти у повному обсязі, зокрема необхідних для першочергової виплати заробітної плати працівникам цих закладів та установ освіти.

5.35. Забезпечити оплату праці вчителів, вихователів, включаючи вихователів груп продовженого дня, музичних керівників, викладачів, інших

педагогічних працівників закладів освіти у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови тощо), у тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, із дотриманням при цьому умов чинного законодавства.

5.36. Оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних, не з їх вини, у тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, здійснювати у розмірі середньої заробітної плати, але не менше тарифної ставки (посадового окладу).

5.37. При запровадженні дистанційної форми роботи чи гнучкого режиму робочого часу в закладах освіти, забезпечити оплату праці працівників закладів освіти в повному обсязі та у визначені строки.

5.38. Заробітну плату вчителям, викладачам, які працюють у декількох школах чи інших закладах освіти, а це може бути робота й за сумісництвом під час оголошеного карантину виплачувати у розмірі, визначеному за тарифікацією, незалежно від того, за якими формами організовано роботу цих вчителів, викладачам, тренерів, керівників гуртків (на віддаленому доступі, дистанційно, за гнучким графіком тощо).

5.39. Забезпечити призначення керівників комунальних закладів загальної середньої освіти згідно діючого законодавства.

5.40. Співпрацювати з управлінням освіти з метою попередження порушень норм законодавства, недопущення необгрунтованого закриття навчальних закладів та звільнення їх працівників.

5.41. Вживати заходів для 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.

5.42. Забезпечити оплату праці відповідно до ст. 106 КЗпП України як за надурочну роботу в подвійному розмірі:

- працівникам закладів дошкільної освіти за роботу понад встановлену норму з причини невиходу на роботу змінника або у випадках, коли батьки несвоечасно забирають дітей з дошкільного закладу і робота виконується за межами робочого часу, встановленого графіками роботи;
- працівникам дитячих оздоровчих таборів, які виконують з ініціативи роботодавця роботу за межами робочого часу, встановленого графіками роботи

5.43. Забезпечити встановлення надбавок педагогічним

працівникам відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 11 січня 2018 р. № 23 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам дошкільних, позашкільних, загальноосвітніх, ...» в максимальному розмірі у межах фонду оплати праці.

5.44. Забезпечити 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».

5.45. Встановлювати педагогічним та іншим працівникам, які працюють в інклюзивних класах (групах) та з ВІЛ-інфікованими дітьми, підвищені розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пунктів 28, 29 та 31 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102, а також надбавку за складність у роботі в розмірі до 50 відсотків посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298.

5.46. Забезпечити відповідні доплати працівникам ІРЦ за роботу в закладі (установі) для дітей, які потребують корекції фізичного та розумового розвитку 25% відповідно до Постанови КМУ від 20.04.2007р. № 643, Наказу МО від 15.04.1993 №102.

5.47. Встановлювати працівникам ІРЦ надбавки за вислугу років (Постанова КМУ від 31.01.2001 р. № 78), за престижність (Постанова КМУ від 23.03.2011 р. № 373), інші надбавки ( Наказ №557 Постанови КМУ від 30.08.2002 р. № 1298), доплати згідно Наказу №557, Постанови КМУ від 30.08.2002 р. № 1298.

5.48. Забезпечити рівні права та можливості жінок і чоловіків відповідно до норм ст.18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» та МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності».

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

5.50. Оплату праці вчителям, які мають індивідуальне навчання

дітей за медичними показами, у випадку простою, коли заняття не проводяться з незалежних від працівника причин (несприятливі метеорологічні умови, епідемії, сільгоспроботи, дитина перебуває на стаціонарному лікуванні у медзакладі, де відсутнє навчання, і т.д.), у тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, здійснювати з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації.

5.51. Виплачувати при припиненні трудового договору внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39) - у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше чотиримісячного середнього заробітку.

5.52. 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.

5.53. 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.

5.54. Сприяти підвищенню посадових окладів та ставок заробітної плати педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної освіти та інших закладів та установ освіти, які фінансуються за рахунок місцевих бюджетів.

5.55. Проводити роботу з депутатами місцевих рад щодо збільшення обсягів фонду оплати праці закладів дошкільної, позашкільної освіти та інших комунальних закладів та установ освіти, необхідних для встановлення «регіональних надбавок» у розмірі 10%, передбачено постановою Кабінету Міністрів України № 22 для педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти.

5.56. Забезпечити рівні права та можливості жінок і чоловіків відповідно до норм ст.18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» та МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності».

## РОЗДІЛ VI ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

### Управління освіти зобов'язується:

- 6.1. 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 року, відшкодування шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків.
- 6.2. Забезпечити виконання Комплексної програми запобігання дорожньо-транспортному, побутовому і дитячому травматизму невиробничого характеру.
- 6.3. Сприяти введенню посади спеціаліста служби охорони праці (безпеки життєдіяльності) відповідно до вимог ст.15 Закону України "Про охорону праці" та Типового положення про службу охорони праці.
- 6.4. Забезпечити заклади освіти та науки нормативно-правовими актами з охорони праці.
- 6.5. Створити районний кабінет охорони праці відповідно до Типового положення про кабінет охорони праці.
- 6.6. Щорічно вносити на обговорення розширеного засідання колегії, нарад керівників навчально-виховних закладів освіти за участю представників районної Профспілки питання створення належних умов і безпеки праці, вжиття заходів для зменшення виробничого травматизму і професійної захворюваності.
- 6.7. Проводити відповідно до Закону України "Про охорону праці" навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна безпека тощо) керівників навчально-виховних закладів.
- 6.8. Забезпечити проведення атестації робочих місць з несприятливими умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 442 від 01.08.92 р. та листа Кабінету Міністрів України від 16.06.2002 року № 4274/52, за результатами якої на умовах колективних договорів:
- видачі спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів;
  - здійснювати доплати працівникам закладів освіти за роботу в шкідливих і важких умовах праці;
  - надавати додаткові відпустки за роботу з шкідливими і важкими умовами праці згідно з Угодою.
  - надавати додаткові відпустки працівникам з ненормованим робочим днем (додаток №2 до Угоди);
- 6.9. Забезпечити фінансування заходів для створення безпечних та нешкідливих умов праці відповідно до вимог нормативних документів з охорони праці.

Передбачати в кошторисах навчальних закладів необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці відповідно до ст.19 Закону України "Про охорону праці", в тому числі для проведення атестації робочих місць за умовами праці згідно постанови Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 року № 442.

#### **ОТО Профспілки зобов'язується:**

6.10. Спільно з профспілковими організаціями забезпечити громадський контроль за додержанням вимог, передбачених нормативними актами з питань охорони праці, створенням безпечних, нешкідливих умов праці і належного виробничого побуту, забезпеченням працівників засобами колективного та індивідуального захисту.

6.11. Організувати навчання профспілкового активу, представників Профспілки з питань охорони праці, громадського контролю за виконанням керівниками навчально-виховних закладів вимог законодавства та нормативних актів з охорони праці.

6.12. Контролювати своєчасність і повноту відшкодування власником шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, а також виплат одноразової допомоги відповідно до Закону України "Про охорону праці".

6.13. Забезпечити участь представників ОТО Профспілки у роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою ушкодження здоров'я учасників навчально-виховного процесу.

#### **Сторони Угоди спільно домовились:**

6.14. Забезпечать контроль:

- за виконанням вимог щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників навчально-виховного процесу відповідно до Законів України "Про охорону праці", "Про пожежну безпеку", "Про дорожній рух", "Про цивільну оборону України";

- за реалізацією заходів з охорони праці, передбачених колективними договорами та Угодою.

6.15. Сприятимуть виконанню програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, виділенню на цю мету коштів з бюджету не менше як 0,2 відсотка від фонду оплати праці відповідно до ст. 19 Закону України "Про охорону праці".

## **РОЗДІЛ VII**

### **СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ**

#### **Управління освіти зобов'язується:**

- 7.1. Домагатися безумовного забезпечення педагогічним та іншим працівникам галузі гарантій, передбачених чинним законодавством.
- 7.2. Забезпечити виплату педагогічним працівникам в повному обсязі компенсацій при службових відрядженнях в т.ч. для підвищення кваліфікації.
- 7.3. Сприяти вирішенню питання щодо регулярного безоплатного підвезення у сільській місцевості до місця роботи і додому педагогічних працівників.
- 7.4. Сприяти поліпшенню житлового забезпечення педагогічних працівників та кредитування спорудження ними житла згідно законодавства.
- 7.5. Забезпечити проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників закладів освіти, придбання ними медичних книжок нового зразка.
- 7.6. Сприяти виділенню коштів для реалізації програм оздоровлення дітей працівників освіти у літній період.
- 7.7. Сприяти духовному і культурному розвитку освітян, створенню необхідних умов для реалізації особистості.
- 7.8. Забезпечити надання педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток у розмірі одного посадового окладу та щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків в розмірі до одного посадового окладу до професійного свята - Дня працівника освіти відповідно до Постанови Міністрів України № 1298 від 30.08. 2002 року.
- 7.9. Сприяти виплаті працівникам при їх звільненні у зв'язку : з виходом на пенсію одноразової допомоги в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за рахунок коштів, установ на умовах колективних договорів та в межах кошторисних призначень
- 7.10. Сприяти наданню педагогічним працівникам додаткових пільг з оплати за утримання їх дітей у дитячих дошкільних закладах освіти за рахунок коштів місцевих бюджетів.
- 7.11. Передбачати норми щодо соціального захисту Ветеранів праці при укладенні колективних договорів.
- 7.12. Сприяти відраховуванню профспілковим комітетам на культурно-масову, спортивно - оздоровчу роботу, роботу з дітьми відповідно до чинного законодавства до 0,3% фонду оплати праці.

#### **ОТО Профспілки зобов'язується:**

- 7.13. Вживати заходів для активізації діяльності профспілкових комітетів з метою забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій, передбачених Угодою.

#### **Сторони Угоди домовились:**

- 7.14. Домагатися виконання в наступних роках у повному обсязі передбачених ст.57

Закону України "Про освіту" гарантій щодо оплати праці педагогічних працівників та забезпечення педагогічних працівників сільської місцевості і селищ міського типу та членів їх сімей безоплатними квартирами з опаленням і освітленням.

7.15. Вживати заходів для забезпечення дотримання чинного законодавства:-

- у сфері трудових відносин;

- при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівників освіти, а також пенсіонерів, які працювали раніше в галузі освіти;

- при наданні гарантій і компенсацій молодим спеціалістам.

7.16. Сприяти збереженню і функціонуванню:

- об'єктів соціальної сфери, мережі освітніх та спортивних споруд галузі.

7.17. Сприяти вирішенню питань щодо надання пільгових путівок для оздоровлення членів профспілки в «Пролісок» м. Трускавця та лікування через місцеві відділення Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

7.18. Брати участь в обласних галузевих спартакіадах серед працівників освіти, організувати змагання в ТГ.

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

7.20. Рекомендувати керівникам навчально-виховних закладів за рахунок власних коштів встановлювати додаткові порівняно із чинним законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників:

## РОЗДІЛ VIII

### РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

З метою подальшого розвитку соціального партнерства галузі сторони

Угоди домовились про наступне:

8.1. При підготовці і прийнятті нормативних актів, що регулюють соціально-трудові відносини в галузі освіти, стосуються соціального захисту працівників враховувати позицію іншої сторони.

8.2. Вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи, відповідним органам державної влади і місцевого самоврядування, ЦК Профспілки працівників освіти і науки України до проектів закону, діючих законодавчих та нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери.

8.3. Сприяти:

- укладенню колективних договорів в усіх закладах освіти, на які поширюється дія Угоди;

- укладенню колективних договорів між керівниками навчально-виховних закладів та профспілковими організаціями шкіл;

8.4. Запрошувати представників управління освіти, керівників закладів освіти брати участь в заходах Профспілки, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників.

8.5. Управління освіти сприятиме наданню ОТО, профкомам навчально-виховних закладів не пізніше п'ятиденного терміну інформації щодо соціально-економічного розвитку освіти ТГ, стану фінансування закладів, підпорядкованих управлінню освіти, результатів їх діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників;

8.6. Управління освіти і ОТО Профспілки координуватимуть діяльність керівників закладів освіти та комітетів Профспілки на виконання зобов'язань за даною Угодою.

## РОЗДІЛ ІХ

### ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УМОВ ДЛЯ РОБОТИ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІВ

#### Управління освіти зобов'язується:

9.1. Забезпечити в закладах освіти права та гарантії діяльності профспілки працівників освіти, передбачені Конституцією України, Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", актами Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованими Україною конвенціями Міжнародної Організації Праці.

9.2. Не допускати втручання керівників закладів освіти у статутну діяльність профспілкових організацій, передбачену чинним законодавством.

9.3. Вводити до складу колегії управління освіти, територіальної та шкільних атестаційних комісій представників Профспілки відповідного рівня.

9.4. Забезпечити безоплатний безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів профспілки з подальшим їх перерахуванням на рахунок ОТО Профспілки відповідних профспілкових органів не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 69 від 29.01.1993р., Закону про профспілки (ст.42).

9.5. Сприяти навчанню профспілкових кадрів та активу, підвищенню їх кваліфікації.

9.6. Безоплатно надавати приміщення для роботи голови ОТО Профспілки, президії профспілки з необхідним обладнанням, освітленням, опаленням, прибиранням, зв'язком, охороною, транспортом, а також приміщенням для проведення профспілкових зборів (конференцій) тощо на підставі Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" (ст.42), Кодексу законів про працю України (ст.294).

9.7. Рекомендувати керівникам закладів освіти надавати для виконання громадських обов'язків членам профкому, незвільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, на визначених у колективному договорі умовах вільний від роботи час із збереженням середнього заробітку.

#### ОТО Профспілки зобов'язується:

9.8. Своєчасно доводити до відома профспілкових організацій НВЗ зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти.

9.9. Спрямовувати роботу ради та профкомів НВЗ на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, оплати праці, розподілу навчального навантаження, дотримання в закладах освіти трудового законодавства.

- 9.10.Проводити роз'яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників, а також методів і форм їх захисту через засоби масової інформації, безпосередньо в трудових колективах.
- 9.11.Посилити особисту відповідальність профспілкових кадрів стосовно питань захисту порушених законних прав та інтересів членів профспілки.
- 9.12.Сприяти реалізації права профспілкових органів, передбаченого ст.45 КЗпП України, щодо висунення вимоги про розірвання трудового договору (контракту) з керівником НВЗ, якщо він порушує законодавство про працю, колективні договори.
- 9.13.Запропонувати профкомам НВЗ обов'язкове ініціювання переговорів щодо укладення колективних договорів.
- 9.14. Організувати надання допомоги профспілковим організаціям 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.
- 9.15.Узагальнити та поширити практику роботи виборних органів Профспілки щодо притягнення до відповідальності посадових осіб, винних у порушенні законодавства про працю.
- 9.16.Налагодити співпрацю виборних органів Профспілки з Державною інспекцією праці з метою забезпечення контролю за дотриманням чинного трудового законодавства.
- 9.17.Сприяти поширенню практики представлення виборними органами Профспілки інтересів членів Профспілки при розгляді їх трудових спорів в комісіях по трудових спорах, судах.
- 9.18. Інформувати управління освіти про факти порушення гарантій та прав діяльності профспілки в закладах освіти з метою вжиття відповідних заходів.
- 9.19. Забезпечити попереднє інформування управління освіти перед направленням звернення до правоохоронних органів з приводу порушення гарантій та прав діяльності профспілки.

## РОЗДІЛ X КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОЇ УГОДИ

### Сторони Угоди спільно домовились:

10.1.Періодично проводити зустрічі двох сторін, на яких аналізувати хід виконання взаємних зобов'язань за Угодою.

10.2.Один раз на рік на нараді керівників закладів освіти та ОТО Профспілки працівників освіти заслуховувати керівників цих органів про хід виконання Угоди. Інформацію про хід виконання Угоди доводити до відома закладів освіти. У разі невиконання чи несвоечасного її виконання, виявляти причини та вживати термінових заходів щодо їх усунення.

10.3.Контроль за виконанням Угоди здійснювати спільною комісією визначеною сторонами (склад комісії додається).

10.4.Дія Угоди поширюється на всі навчально-виховні заклади освіти.

Угода підписана у трьох примірниках, які мають однакову юридичну силу.

Начальник управління освіти,  
культури, молоді та спорту  
Миколаївської міської ради



А.В.Сваровецький

Голова Об'єднаної територіальної  
організації профспілки працівників  
освіти науки України  
Миколаївської, Розвадівської,  
Тростянецької



С.М.Дубик