

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР  
МІЖ УПРАВЛІННЯМ ОСВІТИ АДМІНІСТРАЦІЇ  
НЕМИШЛЯНСЬКОГО РАЙОНУ ХАРКІВСЬКОЇ  
МІСЬКОЇ РАДИ ТА НЕМИШЛЯНСЬКОЮ  
РАЙОННОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ПРОФСПІЛКИ  
ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НА 2021-2025 РОКИ**

**Харків  
2021**

## **РОЗДІЛ 1**

### **ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

#### **1.1. Сторони Колективного договору та їх повноваження.**

- 1.1.1. Колективний договір (далі – Договір) укладено між Управлінням освіти адміністрації Немишлянського району Харківської міської ради, який є структурним підрозділом Адміністрації Немишлянського району Харківської міської ради (далі – Управління освіти), з однієї сторони, та Немишлянською районною організацією профспілки працівників освіти і науки України (далі – Районна організація профспілки), з другої сторони, разом – Сторони, а кожна окремо – Сторона.
- 1.1.2. Сторони визнають повноваження одна одної й зобов'язуються в процесі виконання цієї Угоди дотримуватися принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності Сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладання Договору, внесення змін і доповнень до неї, вирішення питань, що є предметом Договору.

#### **1.2. Мета укладання Договору.**

- 1.2.1. Договір укладено з метою регулювання соціально-економічних і трудових відносин та посилення соціального захисту в установах і закладах освіти Немишлянського району міста Харкова, що стосуються інтересів працівників і власників (уповноважених ними органів), органів управління освітою, здобувачів освіти.
- 1.2.2. Договір укладено відповідно до Конституції України, законів України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», законодавства України про освіту та трудового законодавства, інших нормативно-правових актів України, положень Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, спільним представницьким органом сторони роботодавців на національному рівні та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями (далі – Генеральна угода), Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та Профспілками працівників освіти і науки України та Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців у галузі вищої освіти на 2021-2025 роки (далі – Галузева угода), Регіональної угоди між департаментом науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації та Харківською обласною організацією профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 рік ( далі - Регіональна угода).
- 1.2.3. Договір визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на їхню співпрацю, створення умов для підвищення ефективності роботи закладів та установ освіти , передбачає реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників та здобувачів освіти, забезпечення їхніх конституційних прав, досягнення злагоди в суспільстві.

#### **1.3. Термін дії Договору.**

- 1.3.1. Договір укладено на 2021-2025 роки. Договір набирає чинності з дня його підписання представниками Сторін.
- 1.3.2. Після закінчення строку дії Договір продовжує діяти до того часу, поки Сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний.
- 1.3.3. Будь-які зміни складу, структури, найменування Сторін не впливають на чинність Договору.
- 1.3.4. У разі реорганізації будь-якої зі Сторін Договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою Сторін.

- 1.3.5. Переговори щодо укладення нового Договору на наступний термін починаються не пізніше як за 2 місяці до закінчення строку його дії.

**1.4. Сфера дії Договору.**

- 1.4.1. Дія Договору поширюється на всіх осіб, які знаходяться в трудових правовідносинах з установами та закладами освіти, керівників та членів профспілкових органів, здобувачів освіти, які знаходяться у сфері впливу Сторін.
- 1.4.2. Положення Договору діють безпосередньо та є основою для укладання (внесення змін та доповнень) колективних договорів у закладах і установах освіти .
- 1.4.3. Гарантії, передбачені Договором, є мінімальними. Соціально-економічні пільги та компенсації, передбачені цим Договором та колективними договорами закладів і установ освіти, не можуть бути нижче рівня встановленого законодавством, Генеральною, Галузевою, Регіональною угодами та даним договором.
- 1.4.4. Після підписання Договору жодна із Сторін не може в односторонньому порядку відмовитися від виконання взятих на себе зобов'язань.
- 1.4.5. Впродовж дії Договору Сторони забезпечують моніторинг законодавства України з визначених Договором питань, сприяють реалізації законодавчих норм щодо прав та гарантій працівників, ініціюють їх захист.
- 1.4.6. Сторони створюють умови для інформування працівників та здобувачів освіти щодо стану виконання норм, положень і зобов'язань Договору.
- 1.4.7. Сторони, що підписали Договір, щороку звітують про виконання Договору.

**1.5. Порядок внесення змін, підписання та реєстрація Договору (змін до нього).**

- 1.5.1. Зміни, що впливають із змін чинного законодавства, Генеральної , Галузевої та Регіональної угод з питань, що є його предметом, застосовуються без внесення змін до Договору.  
Інші зміни та доповнення до цього Договору вносяться з ініціативи однієї із Сторін після проведення переговорів (консультацій) та досягнення згоди і набувають чинності після підписання їх Сторонами. Пропозиції однієї Сторони є обов'язковими для розгляду іншою Стороною.
- 1.5.2. Жодна зі Сторін протягом строку дії Договору не може в односторонньому порядку приймати рішення про зміну діючих положень Договору або призупинити їх виконання.
- 1.5.3. Сторони подають Договір на повідомну реєстрацію.
- 1.5.4. Після підписання Договору Сторони забезпечують доведення положень Договору до осіб, які знаходяться у сфері дії Договору.

## **РОЗДІЛ 2 СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ РОЗВИТКУ ОСВІТИ**

**2.1. Сторони Договору домовилися:**

- 2.1.1. Спрямовувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи закладів та установ освіти.
- 2.1.2. Практикувати проведення спільних засідань колегії Управління освіти та президії районного комітету Районної організації профспілки щодо питань стабілізації роботи закладів та установ освіти, умов та оплати праці, соціального забезпечення здобувачів освіти тощо. За підсумками роботи закладів освіти за рік проводити спільні засідання за участю голів первинних організацій профспілки закладів та установ освіти району .

- 2.1.3. Сприяти посиленню кадрового потенціалу органів управління освітою та керівників закладів освіти, у тому числі шляхом надання необхідної методичної допомоги та консультацій.
- 2.1.4. Брати участь в організації, підготовці та проведенні заходів, спрямованих на підвищення професійної майстерності працівників освіти.
- 2.1.5. Сприяти стабільній роботі трудових колективів, зниженню в них соціальної напруги шляхом проведення консультацій, переговорів, вироблення узгоджених пропозицій та вживання конкретних заходів.
- 2.1.6. Сприяти належному фінансовому забезпеченню закладів та установ освіти.
- 2.1.7. Вживати заходів впливу до органів місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування територіальних громад з метою дотримання ними вимог законодавства з питань освіти, умов та оплати праці працівників, інших соціально-економічних питань.
- 2.1.8. Сприяти створенню науково-освітніх програм, реалізації наукового потенціалу Харківського регіону.
- 2.1.9. Брати участь у роботі органів соціального партнерства.
- 2.2. Управління освіти зобов'язується:**
- 2.2.1. Спрямовувати свою роботу на забезпечення реалізації державної політики у сфері науки і освіти, керівників закладів та установ освіти на виконання вимог Конституції України, чинного законодавства про освіту, про працю, регіональних програм, інших нормативно-правових актів.
- 2.2.2. Аналізувати стан освіти в районі, розробляти пропозиції стосовно формування державної освітньої політики, проекти регіональних програм та інших нормативно-правових актів у галузі освіти і науки та здійснювати аналіз їх реалізації та виконання.
- 2.2.3. Забезпечити виконання законодавства щодо всебічного розвитку та функціонування української мови як державної в сфері освіти, створення умов для розвитку та використання мов інших національних меншин.
- 2.2.4. Прогнозувати потреби населення у дошкільній освіті, повній загальній середній освіті, планувати та забезпечувати відповідно до компетенції розвиток системи повної загальної середньої та дошкільної освіти. При формуванні мережі закладів освіти враховувати потреби населення, в тому числі і при розробці проектів програм соціально-економічного розвитку.
- 2.2.5. Вносити пропозиції щодо визначення нормативів бюджетних асигнувань на утримання закладів освіти та соціальний захист учасників освітнього процесу.
- 2.2.6. Сприяти затвердженню кошторисів закладам освіти, які фінансуються з місцевого бюджету, в обсягах, не менш необхідних для своєчасної виплати заробітної плати у повному обсязі та необхідних для стовідсоткового виконання навчальних планів.
- 2.2.7. Спільно з органами управління освітою, керівниками установ і закладів освіти здійснювати фінансування закладів освіти відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 28.02.2002 року № 228 «Про затвердження Порядку складання, розгляду, затвердження та основних вимог до виконання кошторисів бюджетних установ».
- 2.2.8. Спільно з органами управління освітою, керівниками установ і закладів освіти вживати заходів для використання бюджетних асигнувань на освіту, освітньої субвенції та позабюджетних коштів згідно з чинним законодавством, не допускати їх вилучення та використання не за призначенням.
- 2.2.9. Регулярно надавати Районній організації профспілки інформацію щодо залишків освітньої субвенції.

- 2.2.10. Вивчати потребу в педагогічних працівниках для забезпечення нормального функціонування закладів дошкільної, загальної середньої, позашкільної та корекційної освіти.
- 2.2.11. Удосконалювати сформовану в галузі систему підвищення кваліфікації, підготовки та перепідготовки працівників. Забезпечувати дотримання чинного законодавства щодо гарантій і компенсацій працівникам установ і закладів освіти, які направляються на курси підвищення кваліфікації, підготовки та перепідготовки.
- 2.2.12. Сприяти функціонуванню центрів професійного розвитку педагогічних працівників, а також методичних установ, які здійснюють методичне забезпечення освіти відповідно до законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про дошкільну освіту», «Про позашкільну освіту», «Про професійну (професійно-технічну) освіту».
- 2.2.13. Забезпечити організацію підвищення кваліфікації та перепідготовки педагогів, керівників закладів і установ освіти з урахуванням нових й вдосконалених навчальних програм, підручників і навчальних посібників. Забезпечити реалізацію права педагогічних працівників на вільний вибір змісту, програм, форм навчання, закладів, установ та організацій, що здійснюють підвищення кваліфікації і перепідготовку, в тому числі на проходження підвищення кваліфікації у закладах вищої освіти, зокрема у: Харківському національному університеті імені В.Н.Каразіна, Харківському національному педагогічному університеті імені Г.С.Сковороди та інших.
- 2.2.14. Вживати заходів для передбачення необхідних видатків на підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників.
- 2.2.15. Проводити роботу з видачі випускникам закладів загальної середньої, професійно-технічної освіти документів про освіту відповідно до норм чинного законодавства.
- 2.2.16. У межах повноважень вживати заходи щодо безумовного виконання норм законів у галузі освіти та норм трудового законодавства, що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників, здобувачів освіти, недопущення їх зупинення та скасування, зокрема під час формування та затвердження місцевого бюджету.
- 2.2.17. Забезпечити у повному обсязі фінансування заходів соціального захисту в період навчання здобувачів освіти, які мають статус дітей-сиріт; дітей, позбавлених батьківського піклування; учнів-інвалідів; учнів із малозабезпечених і багатодітних сімей; учнів, які мають статус постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи, та сприяти реалізації положень Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо державної підтримки учасників бойових дій та їхніх дітей, дітей, один із батьків яких загинув у районі проведення антитерористичних операцій, бойових дій чи збройних конфліктів або під час масових акцій громадянського протесту, дітей, зареєстрованих як внутрішньо переміщені особи, для здобуття професійно-технічної та вищої освіти».
- 2.2.18. Сприяти збереженню та модернізації мережі закладів освіти та обсягів їх фінансування, поліпшенню фінансування закладів позашкільної освіти за рахунок коштів відповідних бюджетів.
- 2.2.19. Проводити моніторинг роботи та рішень органів місцевого самоврядування, їх виконавчих органів у частині реалізації ними державної політики та дотримання законодавства у сфері освіти, а також виконання ними прав і обов'язків засновників закладів освіти, визначених законодавством.
- 2.2.20. Вживати заходів для реалізації положень, передбачених ст. ст. 54, 57, 59, 61, 66 Закону України «Про освіту», в частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти.

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

- 2.3.1. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в закладах освіти .
  - 2.3.2. Здійснювати моніторинг стану дотримання трудових та соціально-економічних прав працівників закладів та установ освіти та здобувачів освіти.
  - 2.3.3. Здійснювати навчання профспілкових представників та керівників закладів та установ освіти з питань застосування трудового законодавства. Надавати необхідні роз'яснення та рекомендації.
  - 2.3.4. Відстоювати та захищати інтереси працівників освіти, використовуючи співпрацю з міжнародними організаціями.
  - 2.3.5. Утримуватися від організації страйків з приводу питань, внесених до Договору, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку.
- 2.4. Сторони Договору рекомендують керівникам закладів та установ освіти, відповідним профспілковим органам вживати заходів щодо:**
- 2.4.1. Забезпечення при прийнятті бюджетів обсягів видатків на фінансування закладів професійно-технічної, повної загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти, а також установ освіти у повному обсязі, зокрема необхідних для першочергової виплати заробітної плати працівникам цих закладів та установ освіти.
  - 2.4.2. Ефективного розподілу освітньої субвенції для максимального наближення її обсягів до потреб закладів на оплату праці педагогічних працівників.
  - 2.4.3. Першочергового використання освітньої субвенції на оплату праці педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, спрямування її залишків на оновлення матеріально-технічної бази лише за умови виплати педагогічним працівникам надбавок, доплат, щорічної грошової винагороди, допомоги на оздоровлення та інших виплат у максимальному розмірі.
  - 2.4.4. Недопущення утворення залишків освітньої субвенції; використання їх за цільовим призначенням 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 та установ освіти.

### **РОЗДІЛ 3 ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ**

- 3.1. Сторони Договору домовилися:**
- 3.1.1. Забезпечити контроль за дотриманням законодавства про працю, норм Генеральної угоди , Галузевої та Регіональної угод і в разі виявлення порушень притягати до відповідальності винних осіб.
  - 3.1.2. Періодично заслуховувати на засіданнях колегії Управління освіти за участю представників Районної організації профспілки питання про стан дотримання чинного трудового законодавства в закладах та установах освіти .
  - 3.1.3. Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Педагогічним працівникам встановлено скорочену тривалість робочого часу, відповідно до законодавства.
- 3.2. Управління освіти зобов'язує керівників закладів та установ освіти:**
- 3.2.1. Трудові відносини будувати на засадах їх державного та договірного регулювання.
  - 3.2.2. Безумовно дотримуватися діючих нормативно-правових актів про працю.
  - 3.2.3. Забезпечити контроль за розробкою в закладах освіти правил внутрішнього трудового розпорядку.

- 3.2.4.** Забезпечити дотримання на місцях встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників.
- 3.2.5.** Забезпечити контроль за:
- Застосуванням у закладах освіти надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках та з дотриманням порядку, передбачених чинним законодавством.
  - Наданням працівникам щорічних відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством, у тому числі надання відпустки у випадку звільнення у зв'язку з закінченням трудових договорів, яка повністю або частково виходить за межі строкового трудового договору.
- 3.2.6.** Забезпечити дотримання скороченої тривалості робочого часу для педагогічних працівників відповідно до норм чинного законодавства.
- 3.2.7.** Не вимагати від працівників закладів освіти виконання робіт, не передбачених трудовим договором.
- 3.2.8.** Розробити та затвердити для кожної посади (професії), передбаченої штатним розписом, посадову (робочу) інструкцію, своєчасно ознайомлювати працівників з посадовими (робочими) інструкціями.
- 3.2.9.** Визначити кадрову політику за принципом рівності трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин як при прийнятті на роботу, так і впродовж трудової діяльності.
- 3.2.10.** Застосовувати засоби матеріального і морального стимулювання якісної праці, раціонального використання наявного обладнання, технічних засобів навчання і т.п.
- 3.2.11.** Здійснювати прийняття на роботу нових працівників лише у випадках забезпечення повної продуктивної зайнятості працюючих і якщо не прогнозується їх вивільнення на підставі п. 1. ст.40 КЗпП України.
- 3.2.12.** Залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладів освіти, працівників інших підприємств, установ організацій лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників, які мають спеціальну освіту, навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку.
- 3.2.13.** Не застосовувати контрактну форму трудового договору, крім випадків, прямо передбачених законами.
- 3.2.14.** Не допускати випадків примусового укладання строкових трудових договорів з працівниками закладів освіти з ініціативи керівника. Не укладати строкові трудові договори з працівниками з мотивації необхідності його випробування. Не допускати переукладення безстрокового трудового договору на строковий з підстав досягнення працівником пенсійного віку з ініціативи власника.
- 3.2.15.** Відповідно до заявок забезпечити працевлаштування в закладах освіти випускників педагогічних закладів вищої освіти за отриманою спеціальністю, уклавши з ними безстроковий трудовий договір та установивши їм навчальне навантаження в обсязі не нижче кількості годин на ставку заробітної плати.
- 3.2.16.** Забезпечити проходження педагогічної інтернатури педагогічних працівників у перший рік роботи та наставництво над молодими спеціалістами, сприяти їх адаптації в колективі та професійному зростанню.
- 3.2.17.** До початку роботи працівника:
- 1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та поінформувати під підпис про умови праці, наявність на робочому місці, на якому він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору;

- 2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;
  - 3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;
  - 4) проінструктувати працівника з питань техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.
- 3.2.18.** Протягом 2-х днів з часу одержання інформації доводити до відома членів трудового колективу нові нормативні документи стосовно трудових відносин, організації праці, роз'яснювати їх зміст, права та обов'язки працівників.
- 3.2.19.** Забезпечувати дотримання чинного законодавства щодо гарантій і компенсацій працівникам, які направляються на підвищення кваліфікації, перепідготовку та перекваліфікацію.
- 3.2.20.** Забезпечити щорічне (не менше 150 годин протягом п'яти років, з яких не менше 10 відсотків загальної кількості годин обов'язково повинні бути спрямовані на вдосконалення знань, вмінь і практичних навичок у частині роботи з учнями з особливими освітніми потребами) підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів загальної середньої, професійної (професійно-технічної) освіти, з урахуванням нових та вдосконалених навчальних програм, підручників і навчальних посібників, гарантуючи їм при цьому відповідні пільги, компенсації згідно з чинним законодавством (збереження середньої заробітної плати, оплата навчання, а також гарантії та компенсації, передбачені постановою КМУ «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» від 28.06.1997 № 695).
- 3.2.21.** Забезпечити періодичне (не менше 120 годин протягом п'яти років) підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів дошкільної та позашкільної освіти з урахуванням нових та вдосконалених навчальних програм, підручників і навчальних посібників, гарантуючи їм при цьому відповідні пільги, компенсації згідно з чинним законодавством (збереження середньої заробітної плати, оплата навчання, а також гарантії та компенсації, передбачені постановою КМУ «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» від 28.06.1997 № 695).
- 3.2.22.** Забезпечити реалізацію права педагогічних працівників на вільний вибір освітніх програм, форм навчання, закладів освіти, установ і організацій, інших суб'єктів освітньої діяльності, що здійснюють підвищення кваліфікації та перепідготовку педагогічних працівників.
- 3.2.23.** Включати представника профспілкового комітету до складу тарифікаційної та атестаційної комісії.
- 3.2.24.** Затверджувати режим роботи, графіки роботи, розклад уроків (занять, гуртків) за погодженням з профспілковим комітетом.
- 3.2.25.** Забезпечити при складанні розкладу навчальних занять чи індивідуального графіку роботи оптимальний режим роботи:
- для жінок, що мають двох і більше дітей віком до 15 років,
  - для тих, хто поєднує роботу з навчанням;
  - для незвільненого від основної роботи голови профспілкового комітету.
- 3.2.26.** Передавати уроки з окремих предметів у початкових класах, в т.ч. уроків іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики, інформатики, лише спеціалістам за наявності об'єктивних причин та обов'язкової письмової згоди вчителів початкових класів, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до положень п.74 Інструкції «Про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти», затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993р. №102.



- 3.2.27.** Не допускати запровадження режиму роботи працівників закладів дошкільної освіти, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати), крім випадків згоди трудового колективу на такі умови праці.
- 3.2.28.** Затверджувати штатний розпис закладів освіти за погодженням з профспілковими комітетами.
- 3.2.29.** Забезпечувати призначення керівників комунальних закладів загальної середньої освіти за результатами конкурсного відбору строком на шість років (строком на два роки – для особи, яка призначається на посаду керівника закладу загальної середньої освіти вперше) на підставі рішення конкурсної комісії, відповідно до Положення про конкурс на посаду керівника комунального закладу загальної середньої освіти, затвердженого засновником або уповноваженим ним органом (посадовою особою).
- 3.2.30.** Не допускати укладення з ініціативи органів місцевого самоврядування в односторонньому порядку строкового трудового договору з керівниками дошкільних та позашкільних закладів освіти комунальної форми власності.
- 3.2.31.** Сприяти наданню можливості непедагогічним працівникам закладів освіти і науки, які відповідно до чинного законодавства мають право на викладацьку роботу, виконувати її в межах основного робочого часу, за наявності вакансії.
- 3.2.32.** Створити умови матеріально-відповідальним особам для забезпечення збереження довіреного їм майна.

**3.3. Управління освіти зобов'язується:**

- 3.3.1.** Порушувати питання щодо розриву трудового договору з керівниками закладів та установ освіти, якщо вони порушують законодавство про працю, колективні договори і угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (ст. 45 КЗпП України).

Якщо керівник, стосовно якого пред'явлено вимогу про розірвання трудового договору, не погоджується із цією вимогою, він може оскаржити рішення виборного органу первинної профспілкової організації до суду в двотижневий строк з дня отримання рішення. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору призупиняється до винесення судом рішення.

**3.4. Районна організація профспілки зобов'язується:**

- 3.4.1.** Вживати заходів щодо:
- обов'язкового ініціювання профспілковими комітетами колективних переговорів з роботодавцями;
  - підвищення ефективності роботи щодо укладання та виконання колективних договорів та угод;
  - забезпечення виконання колективних договорів та угод.
- 3.4.2.** Інформувати органи Державної служби з питань праці про факти порушення роботодавцями умов колективних договорів.
- 3.4.3.** Забезпечити реалізацію профспілковими організаціями всіх рівнів наданих прав та повноважень щодо контролю за виконанням колективних договорів.
- 3.4.4.** Забезпечити участь представників профспілки у проведенні спільно з Державною службою з питань праці перевірки стану укладання і виконання колективних договорів та угод. У разі виявлення порушень законодавства ініціювати притягнення до відповідальності винних осіб.
- 3.4.5.** Організувати надання допомоги профспілковим організаціям у проведенні колдоговірної кампанії з метою забезпечення:
- відповідності діючому законодавству норм колективних договорів;

- відповідальності сторін за невиконання умов колективних договорів;
- вирішення через колективні договори та угоди питань, не врегульованих законодавством.

**3.4.6.** Здійснювати навчання керівників закладів та установ освіти, голів профспілкових організацій з питань укладання колективних договорів та трудового законодавства.

## **РОЗДІЛ 4**

### **ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ**

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

- 4.1.1. Сприяти реалізації державної політики зайнятості населення відповідно до законів України «Про зайнятість населення», «Про основні засади молодіжної політики», інших законодавчих актів.
- 4.1.2. Співпрацювати з відповідними структурами служби зайнятості населення щодо забезпечення зайнятості працівників при їх вивільненні.
- 4.1.3. Здійснювати аналіз кадрового забезпечення закладів освіти на основі статистичних звітів закладів освіти та розглядати це питання разом з Районною організацією профспілки не менше одного разу на рік, одночасно підводячи підсумки виконання Договору.
- 4.1.4. Не допускати в закладах освіти необґрунтованих масових вивільнень працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 3% чисельності працівників упродовж календарного року), окрім випадків ліквідації.
- 4.1.5. Порухувати питання перед місцевими органами виконавчої влади та місцевого самоврядування про призупинення звільнення або поетапне звільнення працівників за умови неможливості їхнього подальшого працевлаштування.
- 4.1.6. Узгоджувати з Районною організацією профспілки рішення Управління освіти про зміни в організації виробництва і праці, в тому числі реорганізацію і перепрофілювання підпорядкованих установ і закладів освіти, скорочення чисельності або штату працівників не пізніше ніж за 3 місяці до запланованого звільнення з обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників.
- 4.1.7. Вживати заходи щодо недопущення вивільнень педагогічних працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу протягом навчального року.
- 4.1.8. Забезпечити дотримання чинного законодавства під час призначення керівників закладів та установ освіти.
- 4.1.9. З урахуванням наявних потреб надавати пропозиції щодо визначення обсягів державного замовлення на підготовку фахівців без відриву від виробництва з числа випускників педагогічних закладів вищої освіти, коледжів, училищ та навчальних закладів системи загальної середньої освіти та перепідготовки педагогічних працівників за рахунок коштів державного і місцевих бюджетів з метою опанування ними гостродефіцитних педагогічних спеціальностей.
- 4.1.10. Сприяти здобувачам вищої, фахової передвищої та професійної (професійно-технічної) освіти на реалізацію їхніх прав на стажування на підприємствах, в установах та організаціях за спеціальністю (професією), що здобувається, у вільний від навчання час, а також у доступі до інформації про можливість такого стажування.

#### **4.2. Сторони угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти:**

- 4.2.1. Сприяти поширенню інформації щодо потреб ринку праці в галузі освіти через засоби масової інформації.
- 4.2.2. Забезпечити працевлаштування на вакантні місця в установах та закладах освіти

- незайнятого населення відповідно до кваліфікаційних вимог, надаючи при цьому перевагу цьогорічним випускникам закладів вищої освіти.
- 4.2.3. Передбачати у колективних договорах закладів та установ освіти заходи щодо попередження безробіття, створення нових (додаткових) робочих місць.
- 4.2.4. Організовувати у закладах та установах освіти навчання працівників з питань чинного законодавства про працю.
- 4.2.5. З метою створення педагогічним, науково-педагогічним працівникам 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 педагогічного навантаження розподіляти у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження за відповідним фахом освіти.
  - Прийом на роботу нових працівників здійснювати лише за умови повної зайнятості основних працівників відповідного фаху.
  - Залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладів освіти, працівників інших підприємств, установ, організацій за умови забезпечення штатних педагогічних, науково-педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі, не меншому відповідній кількості годин на ставку.
- 4.2.6. Не допускати зменшення обсягу навчального навантаження особам пенсійного віку у зв'язку з оформлення ними пенсії за віком.
- 4.2.7. Проводити консультації з Департаментом освіти Харківської міської ради, Районною організацією профспілки з приводу необхідності скорочення понад як 3% чисельності працівників.
- 4.2.8. 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 запланованих дій з обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості працівників, що вивільняються. Тримісячний період використовувати для здійснення роботи, спрямованої на зниження рівня скорочення чисельності працівників.
- 4.2.9. Застосовувати при оптимізації закладів освіти звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працюючих лише як крайній засіб, коли вичерпані всі можливості їх працевлаштування в інших закладах освіти.
- 4.2.10. Не допускати звільнення працівників закладів освіти при зміні власника, зокрема при створенні територіальних громад.
- 4.2.11. Не допускати під час реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації закладів освіти звільнення педагогічних працівників у зв'язку зі скорочення штатів посеред навчального року.
- 4.2.12. Надавати працівникам з дня попередження їх про звільнення вільний час (5 години на тиждень) в межах робочого часу для пошуку нової роботи.
- 4.2.13. При звільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці враховувати переважне право на залишення на роботі, передбачене статтею 42 КЗпП України та іншими законодавчими актами.
- 4.2.14. Забезпечити протягом одного року реалізацію працівниками переважного права на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації (ст. 42-1 КЗпП України).
- 4.2.15. Персонально повідомляти працівників не пізніше ніж за два місяці про зміну істотних умов праці (систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів й найменування посад тощо), викликаних змінами в організації

- виробництва і праці, при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією, посадою. Якщо працівник не згоден продовжувати роботу в нових умовах, трудовий договір припиняється відповідно до п. 6 ст. 36 КЗпП з виплатою вихідної допомоги у розмірі середньомісячного заробітку.
- 4.2.16. Надавати всім бажаючим можливість працювати на умовах: неповного робочого часу з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу (за фактично виконану роботу) без будь-яких обмежень трудових прав працівника, із збереженням повної тривалості оплачуваної відпустки та всіх гарантій, пільг, компенсацій, встановлених законодавством та колективним договором закладу.
- 4.2.17. Застосовувати для забезпечення продуктивної зайнятості працівників закладів освіти різні форми організації праці (гнучкі режими праці, дистанційну та надомну роботу) та інші заходи, які сприяють збереженню та розвитку системи робочих місць.
- 4.3. **Сторони Угоди домовилися:**
- 4.3.1. Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнюваних працівників.
- 4.3.2. Забезпечувати захист вивільнюваних працівників згідно з чинним законодавством.
- 4.3.3. Контролювати дотримання переважного права працівників на залишення на роботі відповідно до ст. 42 КЗпП України.
- 4.3.4. Не допускати звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – ч. 6 ст. 179 КЗпП України), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю, крім випадків, повної ліквідації закладів освіти, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.
- 4.3.5. Співпрацювати з органами управління освітою та органами місцевого самоврядування територіальних громад сіл, селищ, міст з метою попередження порушень норм законодавства, недопущення необґрунтованого закриття закладів загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти та звільнення їх працівників.

## **РОЗДІЛ 5**

### **РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ**

- 5.1. **Управління освіти зобов'язується:**
- 5.1.1. Сприяти керівникам закладів освіти в забезпеченні встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і часу відпочинку для працівників галузі.
- 5.1.2. Сприяти наданню працівникам закладів та установ освіти щорічних основних відпусток згідно з чинним законодавством та Порядком надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів), інших установ і закладів, педагогічним, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 № 346.
- 5.1.3. Сприяти реалізації права студентів, аспірантів, докторантів на додаткову відпустку за місцем роботи, скорочений робочий час та інші пільги, передбачені законодавством для осіб, які поєднують роботу з навчанням.

- 5.1.4. Вживати заходів щодо недопущення надання відпусток без збереження заробітної плати з метою економії бюджетних коштів та через виробничу необхідність.
- 5.2. Районна організація профспілки зобов'язується:**
- 5.2.1. Забезпечувати нормативними документами з питань трудового законодавства організації профспілки, проводити навчання з питань законодавства про працю, застосування його норм у практичній роботі.
- 5.2.2. Вживати заходів щодо організації громадського контролю за додержанням законодавства про працю в установах та закладах освіти.
- 5.3. Сторони Договору рекомендують керівникам закладів та установ освіти:**
- 5.3.1. Затверджувати графіки роботи та розклади навчальних занять, попередньо погоджуючи їх з профспілковими комітетами закладів освіти.
- 5.3.2. При затвердженні графіків роботи передбачати можливість приймання працівниками їжі протягом робочого часу у разі неможливості встановлення обідньої перерви.
- 5.3.3. Забезпечити ведення обліку роботи педагогічних працівників та здійснення її оплати.
- 5.3.4. Забезпечувати реалізацію права працівників, які звільняються, на одержання невикористаної відпустки з наступним звільненням, або, за бажанням працівника, на грошову компенсацію невикористаної відпустки.
- 5.3.5. Періоди, впродовж яких не здійснюється освітній процес у зв'язку з санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими незалежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників. У зазначений час педагогічні працівники залучаються до навчально-виховної, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної діяльності відповідно до наказу керівника закладу освіти у порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку закладу, зокрема в умовах реального часу через Інтернет, в межах норми годин, встановленої під час тарифікації, з 100-відсотковою оплатою.
- 5.3.6. Залучати педагогічних працівників до виконання інших видів організаційно-педагогічної роботи в канікулярний період виключно в межах кількості годин навчального навантаження, встановленого під час тарифікації до початку канікул.
- 5.3.7. У випадку, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від вчителя причин (сільгоспроботи, епідемії, несприятливі метеорологічні умови тощо), його оплата здійснюється з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, за умови, що вчитель (викладач) виконує іншу організаційно-педагогічну роботу.
- 5.3.8. Створювати умови для використання педагогічними працівниками вільних від навчальних занять та виконання інших видів педагогічної діяльності за розкладом окремих днів тижня з метою підвищення кваліфікації, самоосвіти, підготовки до занять тощо за межами навчального закладу.
- 5.3.9. При складанні розкладу занять, уникати нераціональних витрат часу педагогічних працівників, забезпечувати безперервну послідовність проведення уроків, навчальних занять, не допускати тривалих перерв між заняттями (так званих «вікон»).
- 5.3.10. Забезпечувати дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам закладів та установ освіти, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям з відривом від виробництва.

- 5.3.11. Забезпечувати матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів.
- 5.3.12. Затверджувати штатний розпис, навчальне навантаження педагогічних працівників закладів та установ освіти за погодженням з профспілковим комітетом закладу.
- 5.3.13. Затверджувати посадові інструкції працівників закладів і установ освіти за погодженням з профспілковими комітетами.
- 5.3.14. Забезпечити організацію для вчителів короткотермінові курси, семінари, конференції з питань законодавства про освіту, трудового законодавства.
- 5.3.15. Вжити додаткових заходів для забезпечення закладів і установ освіти педагогічними кадрами.
- 5.3.16. Вжити заходів для посилення організаційно-методичного забезпечення самостійної роботи учнів, підвищення наукового і методичного рівня навчальної літератури та дидактичних матеріалів.
- 5.3.17. Переносити дату звільнення працівника на останній день відпустки, наданої за заявою працівника, відповідно до частини другої ст. 3 Закону України «Про відпустки» з виплатою педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення та щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та зразкове виконання посадових обов'язків відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту».
- 5.3.18. Для працівників, яким не може бути додержана норма робочого часу на тиждень (40 годин), застосовувати підсумований облік робочого часу з обліковим періодом один місяць/квартал. Графіки роботи кожного працівника складати відповідно до графіків змінності з таким розрахунком, щоб за обліковий період була додержана розрахункова норма робочого часу. В окремі місяці облікового періоду допускати відхилення від розрахункової норми робочого часу як у більший, так і в менший бік. При цьому таке збільшення робочого часу не вважати надурочними роботами, а зменшення – неповним робочим часом (за умови додержання норми робочого часу за обліковий період).
- 5.3.19. Час початку і закінчення робочого дня (зміни) та час початку і закінчення перерви для харчування і відпочинку визначати правилами внутрішнього трудового розпорядку закладів освіти.
- 5.3.20. Сторожам (операторам газової котельні, кочегарам та ін.), які за характером роботи не можуть покидати робочі місця протягом робочої зміни, дозволити приймати їжу безпосередньо на робочому місці. Час початку і закінчення приймання їжі такі працівники встановлюють самостійно, виходячи з організаційних, технологічних та інших чинників і конкретних виробничих завдань так, щоб не допустити негативного впливу на роботу закладів в цілому. Час приймання їжі у цьому разі не вважати перервою і включати до робочого часу.
- 5.3.21. Тривалість перерви для харчування і відпочинку не може бути більшою ніж 2 години, але достатньою для харчування і відпочинку працівника.
- 5.3.22. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватися, як правило, через чотири години після початку роботи.
- 5.3.23. Графіки роботи кожної зміни із зазначенням прізвищ працівників роботодавця, за погодженням з профспілковим комітетом, затверджує не пізніше ніж за 10 днів до початку місяця/кварталу (наступного облікового періоду) і доводить їх до працівників під підпис. У разі надання працівнику щорічної відпустки після затвердження графіка роботи на місяць/квартал або у разі прийняття на роботу працівника протягом облікового періоду роботодавець, за погодженням з профспілковим комітетом, затверджує та доводить до зазначених працівників новий графік їх роботи не пізніше наступного дня з дати видання наказу про надання відпустки або наказу про прийняття працівника на роботу.

- 5.3.24. Для працівників, які працюють змінами, графіки роботи складати із додержанням таких вимог:
- Працівники чергуються у змінах рівномірно.
  - Тривалість перерви в роботі між змінами є не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні.
  - Призначення працівника на роботу протягом двох змін поспіль заборонено.
- 5.3.25. Надурочні роботи застосовувати лише у виняткових випадках з додержанням вимог статей 62 - 64 КЗпП.
- 5.3.26. Установлювати педагогічним працівникам, які перебувають у відпустці для 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 іншим працівникам.
- 5.3.27. Після закінчення відпустки для догляду за дитиною, зокрема, відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку, забезпечувати педагогічним працівникам педагогічне навантаження в обсязі не менше тарифної ставки.
- 5.3.28. Надавати працівникам закладів освіти щорічну основну відпустку тривалістю не менше 24 календарні дні за робочий рік.
- 5.3.29. Надавати відпустки працівникам згідно з графіком, який затверджується за погодженням з профспілковим комітетом не пізніше 31 грудня року, що передує року надання працівникам відпусток. При складанні графіків враховувати інтереси закладу, особисті інтереси працівників і можливості для їх відпочинку.
- 5.3.30. Враховувати під час складання графіків відпусток інтереси працівників, які відповідно до ст. 10 Закону України «Про відпустки» можуть використовувати щорічні відпустки у зручний для них час.
- 5.3.31. Надавати щорічну додаткову відпустку працівникам, які постійно зайняті (не менше 50% робочого часу) на роботах із шкідливими і важкими умовами праці (за результатами атестації робочих місць за умовами праці) та на роботах, пов'язаних з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням і в умовах підвищеного ризику для здоров'я, професії яких передбачені постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці» від 17.11.1997 № 1290 – тривалістю, визначеною у колективному договорі закладу.
- 5.3.32. Надавати додаткові відпустки працівникам з ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів тривалістю, визначеною у колективному договорі закладу.
- 5.3.33. Надавати одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків щорічно додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпП України).
- За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.
- 5.3.34. Надавати відпустки інших видів згідно з законодавством.
- 5.3.35. Не допускати відмови працівникам у наданні щорічних відпусток, їх необґрунтованого перенесення на інший час.

- 5.3.36. Не відкликати працівника з щорічної відпустки, крім випадків, визначених законодавством (для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна), за згодою працівника.
- 5.3.37. Компенсувати, за бажанням працівника, частину щорічної відпустки, замінюючи її грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічних (основної та додаткової) відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарні дні.
- 5.3.38. Педагогічним працівникам невикористану частину щорічної основної відпустки, за умови її поділу, надавати, як правило, в період літніх канікул або в інший канікулярний період.
- 5.3.39. У разі необхідності санаторно-курортного лікування надавати педагогічним працівникам щорічну основну відпустку або її частину протягом навчального року.
- 5.3.40. Забезпечувати реалізацію права працівників, які звільняються, на одержання невикористаної відпустки з наступним звільненням, або, за бажанням працівника, на грошову компенсацію за невикористану відпустку.
- 5.3.41. Надавати можливість подружжю, яке працює в закладі, отримувати відпустки одночасно.

## **РОЗДІЛ 6**

### **НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ**

#### **6.1. Сторони Договору домовилися:**

- 6.1.1. Опрацьовувати в межах повноважень, визначених законодавством, проекти законодавчих актів щодо оплати праці працівників освіти і науки; направляти відповідні пропозиції до міністерств та відомств, Кабінету Міністрів України, Верховної Ради України та іншим органам державної влади за необхідності.
- 6.1.2. Спільно здійснювати контроль за своєчасною виплатою заробітної плати, стипендій в закладах і установах освіти, аналізувати причини виникнення заборгованості і вживати заходів щодо їх усунення та погашення.
- 6.1.3. Вживати заходів для своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати працівникам закладів освіти за період відпусток, а також поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.
- 6.1.4. Кваліфікувати несвоечасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати як грубе порушення законодавства про працю та цього Договору і вживати спільних оперативних заходів відповідно до законодавства. Проводити моніторинг та регулярно, не рідше одного разу на квартал, обмінюватися інформацією про стан дотримання законодавства і положень Договору у сфері оплати праці та вживати заходів за фактами виявлених порушень.
- 6.1.5. Сприяти вирішенню питання щодо забезпечення проведення індексації та компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням термінів здійснення відповідних виплат.



**6.2. Управління освіти зобов'язується:**

- 6.2.1. Сприяти дотриманню підпорядкованими закладами освіти законодавства про оплату праці.
- 6.2.2. Здійснювати заходи для виплати заробітної плати в закладах та установах освіти в терміни, визначені колективними договорами.
- 6.2.3. Вживати заходів для своєчасної виплати заробітної плати, стипендій, в тому числі у період відпусток та канікул, та сприяти усуненню причин затримки їх виплати.
- 6.2.4. Проводити роз'яснювальну роботу щодо оплати праці в закладах освіти за роботу в понадурочний час, у святкові та вихідні дні відповідно до чинного законодавства.
- 6.2.5. За зверненням Районної організації профспілки інформувати про стан фінансування установ і закладів освіти, стан виплати заробітної плати і стипендій.
- 6.2.6. Рекомендувати керівникам закладів освіти здійснювати додаткову оплату працівникам установ і закладів освіти на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці відповідно до норм чинного законодавства.

**6.3. Районна організація профспілки зобов'язується:**

- 6.3.1. Спрямовувати роботу профспілкових організацій на здійснення контролю за своєчасним введенням у дію нормативних документів з питань трудових відносин, організації та нормування праці, розподілу педагогічного навантаження, дотриманням в установах і закладах освіти трудового законодавства.
- 6.3.2. Надавати консультації та правову допомогу працівникам - членам профспілки щодо захисту їх прав з питань оплати праці.
- 6.3.3. Забезпечити реалізацію організаціями профспілки відповідно до чинного законодавства своїх функцій щодо контролю за виконанням колективних договорів у частині своєчасної виплати заробітної плати.
- 6.3.4. Здійснювати контроль за станом погашення заборгованості із заробітної плати працівникам освіти (за наявності заборгованості).
- 6.3.5. Інформувати органи Державної інспекції з питань праці про факти порушень вимог законодавства щодо термінів виплати заробітної плати з метою усунення таких порушень та притягнення до відповідальності винних посадових осіб.

**6.4. Сторони Договору рекомендують керівникам закладів освіти:**

- 6.4.1. Забезпечити дотримання в закладах законодавства України про оплату праці. Здійснювати оплату праці на підставі законів, постанов Кабінету Міністрів України, наказів Міністерства освіти і науки України та інших нормативно-правових актів.
- 6.4.2. Розраховувати посадові оклади (тарифні ставки) працівників виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду у розмірі, визначеному в постанові Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 № 1298.
- 6.4.3. Забезпечити виплату мінімальної заробітної плати згідно з чинним законодавством України. Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати (ст. 3-1 Закону України «Про оплату праці»).
- 6.4.4. Здійснювати доплату працівникові до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати, якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати.

- 6.4.5. У разі роботи на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці (ст. 3-1 Закону України «Про оплату праці»).
- 6.4.6. При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховувати доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.
- 6.4.7. Не приймати в односторонньому порядку рішення, що змінюють встановлені в колективному договорі умови оплати праці.
- 6.4.8. Повідомляти працівників про введення нових та зміну чинних умов оплати праці не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження.
- 6.4.9. Виплачувати працівникам закладів освіти заробітну плату у грошовому виразі не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата (ст. 24 Закону України «Про оплату праці», ст. 115 КЗпП України).
- 6.4.10. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, виплачувати заробітну плату напередодні.
- 6.4.11. Виплачувати заробітну плату за першу половину місяця в розмірі 50%, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника з урахуванням постійних надбавок та доплат.
- 6.4.12. Заробітну плату працівникам за весь час щорічної відпустки виплачувати за 3 дні до початку відпустки (ст. 115 КЗпП України, ст. 21 Закону України «Про відпустки»).
- 6.4.13. На вимогу працівника, у випадку несвоєчасної виплати заробітної плати за час щорічної основної відпустки, переносити відпустку на інший період (ст. 80 КЗпП України).
- 6.4.14. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати, суму заробітної плати, що належить до виплати (ст. 110 КЗпП України).
- 6.4.15. Роботу у святкові, неробочі та вихідні дні (якщо її не компенсують іншим днем відпочинку), а також надурочну роботу (зокрема, при підсумованому обліку робочого часу) оплачувати у подвійному розмірі (ст. ст. 72, 106, 107 КЗпП України).
- 6.4.16. Забезпечити оплату праці працівників закладів за заміну (виконання обов'язків) тимчасово відсутніх працівників у зв'язку з їх відпусткою, тимчасовою непрацездатністю, відрядженням та в інших випадках у межах чинного законодавства (заміна уроків, суміщення, розширення зони обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника або шляхом укладення строкового трудового договору за сумісництвом), зокрема під час дистанційної роботи.
- 6.4.17. Відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту»:
- Виплачувати педагогічним працівникам при наданні щорічної основної відпустки за основним місцем роботи допомогу на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати).
  - Щорічну грошову винагороду педагогічним працівникам за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків надавати відповідно до «Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків», затвердженого постановою Кабінету Міністрів

України від 05.06.2000 № 898, та положення закладу, яке затверджено керівником закладу за погодженням з профспілковим комітетом.

- 6.4.18. Виплачувати медичним працівникам закладів освіти при наданні щорічної основної відпустки допомогу на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 11.05.2011 № 24.
- 6.4.19. Виплачувати працівникам бібліотек допомогу на оздоровлення при наданні щорічної відпустки у розмірі посадового окладу згідно з Законом України «Про бібліотеки і бібліотечну справу» від 27.01.1995 № 32/95-ВР та постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек» від 22.01.2005 № 84.
- 6.4.20. Забезпечувати своєчасне й правильне встановлення та виплату працівникам заробітної плати з урахуванням зміни розміру мінімальної заробітної плати, освіти, стажу роботи, кваліфікаційної категорії, педагогічних звань тощо (п.6 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102).
- 6.4.21. За роботу у шкідливих та важких умовах праці здійснювати доплату до тарифної ставки (посадового окладу) у розмірі до 12% тарифної ставки (посадового окладу). Оцінювання умов праці на кожному робочому місці здійснювати на підставі атестації робочих місць.
- 6.4.22. Забезпечити:
- Оплату простою (зокрема, на період оголошення карантину) працівникам, включаючи непедагогічних, та тих, які працюють за сумісництвом, не з їх вини в розмірі середньої заробітної плати, але не менше тарифної ставки (посадового окладу).
  - Оплату праці вчителів, вихователів, включаючи вихователів груп продовженого дня, музичних керівників, інших педагогічних працівників закладу освіти 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.
- 6.4.23. Преміювати працівників та надавати їм матеріальну допомогу відповідно до положення, затвердженого керівником закладу освіти та попередньо погодженого з профспілковим комітетом.
- 6.4.24. Забезпечити матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів.
- 6.4.25. Забезпечити матеріальне стимулювання працівників, нагороджених знаком «Відмінник освіти України», а також переможців конкурсів «Учитель року», «Класний керівник року», «Вихователь року».
- 6.4.26. Забезпечувати доплати за роботу в інклюзивних класах (групах) у максимальному розмірі 20% відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про встановлення розміру доплати за окремі види педагогічної діяльності» від 25.08.2004 № 1096.
- 6.4.27. 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.
- 6.4.28. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від

- 30.08.2002 № 1298 та наказу Міністерства освіти та науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 № 557 встановлювати надбавки та доплати працівникам.
- 6.4.29. Встановлювати доплату працівникам у розмірі 40% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за роботу в нічний час (за кожну годину роботи з 10 години вечора до 6 години ранку).
- 6.4.30. З метою підвищення престижності праці встановити надбавку всім педагогічним працівникам в розмірі 30% посадового окладу (ставки заробітної плати) та здійснювати її виплату. Надбавка встановлюється на весь обсяг навчального навантаження, що виконується працівником (постанова Кабінету Міністрів України «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» від 23.03.2011 № 373).
- 6.4.31. Забезпечити дотримання вимог Положення про навчальні кабінети загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 20.07.2004 № 601 та Положення про навчальні кабінети з природничо-математичних предметів загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 14.12.2012 № 1423, при встановленні доплат за завідування навчальними кабінетами.
- 6.4.32. При встановленні доплат за завідування навчальними кабінетами:
- Не обмежувати типів та кількості навчальних кабінетів закладу освіти, за завідування якими встановлюється додаткова оплата.
  - Забезпечити оплату за завідування одним працівником кількома навчальними кабінетами з безумовним дотриманням норм постанови Кабінету Міністрів України від 25.08.2004 № 1096 «Про встановлення розміру доплати за окремі види педагогічної діяльності» та п. 41 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102, якими не встановлено будь-яких обмежень та застережень щодо їх відповідного оснащення чи атестації, з обов'язковим погодженням з профспілковим комітетом розміру доплати конкретному педагогічному працівникові.
- 6.4.33. Здійснювати відповідні доплати керівним працівникам закладу освіти, які виконують на підставі норм чинного законодавства викладацьку роботу, за умови покладення на них у випадках виробничої необхідності обов'язків з завідування відповідними навчальними кабінетами.
- 6.4.34. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30.09.2009 № 1073 встановити надбавку за особливі умови роботи у граничному розмірі 50 % посадового окладу працівникам бібліотеки, які провадять культурну, освітню, інформаційну, науково-дослідну, методичну діяльність та займають посади, включені до переліку посад згідно з додатком до Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 22.01.2005 № 84.
- 6.4.35. Проводити індексацію заробітної плати у зв'язку із зростанням індексу споживчих цін відповідно до законодавства. Індексацию враховувати до мінімальної заробітної плати для забезпечення її гарантованого розміру.
- 6.4.36. Зберігати за працівниками місце роботи і середній заробіток за час проходження медичного огляду (ст. 17 Закону України «Про охорону праці»).
- 6.4.37. Погодинну оплату праці педагогічних працівників здійснювати лише у випадках:
- Заміщення протягом менше ніж двох місяців тимчасово відсутніх педагогів.

- Оплати праці працівників інших підприємств, установ, організацій, які залучаються до педагогічної роботи.
- 6.4.38. При заміщенні тимчасово відсутніх педагогів, яке тривало понад 2 місяці, оплату здійснювати по тарифікації з першого дня заміщення за всі години фактичного навантаження (п. 73 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102).
- 6.4.39. За час роботи в період канікул здійснювати оплату праці педагогічних працівників та осіб з числа керівного, адміністративно-господарського та навчально-допоміжного персоналу, яким дозволяється вести викладацьку роботу або заняття з гуртківцями в закладі, з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, що передувала початку канікул (п. 71 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102).
- 6.4.40. Відповідно до ст. 15 Закону України «Про оплату праці» погоджувати з профспілковим комітетом умови оплати праці.
- 6.4.41. Забезпечити оплату праці працівникам закладів дошкільної освіти за роботу понад встановлену норму з причин невиходу на роботу змінника або у випадках, коли батьки несвоєчасно забирають дітей з закладу і робота виконується за межами робочого часу, встановленого графіками роботи, відповідно до ст. 106 КЗпП України як за надурочну роботу в подвійному розмірі.
- 6.4.42. При встановленні вчителям навантаження на новий навчальний рік зберігати, як правило, його обсяг, а також дотримуватися принципу наступності роботи та викладання предметів у класах.
- 6.4.43. При звільненні працівника виплачувати йому всі належні кошти в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок (ст. 116 КЗпП України).
- 6.4.44. Зберігати за працівниками, які брали участь у страйку через невиконання норм законодавства, колективного договору та угод з вини роботодавця, заробітну плату в повному розмірі.
- 6.4.45. Забезпечувати компенсацію втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати згідно з чинним законодавством.
- 6.4.46. Вжити заходів для вирішення питання щодо здійснення доплат та надбавок педагогічним працівникам закладів професійної (професійно-технічної) освіти за керівництво методичними комісіями згідно з чинним законодавством.
- 6.4.47. Виплачувати при припиненні трудового договору внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (ст. ст. 38 і 39 КЗпП України) вихідну допомогу у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше чотиримісячного середнього заробітку.
- 6.4.48. Здійснювати педагогічному працівникові за виконання обов'язків педагога-наставника щомісячно доплату у фіксованому розмірі 20% посадового окладу (ставки заробітної плати) на весь період наставництва.
- 6.4.49. Не обмежувати граничними розмірами обсяг навчальної та іншої педагогічної роботи, яку може виконувати педагогічний працівник за основним місцем роботи.
- 6.4.50. Педагогічне навантаження педагогічного працівника закладу освіти обсягом менше норми, передбаченої ст. 24 Закону України «Про повну загальну середню освіту», встановлювати лише за письмовою згодою працівника.
- 6.4.51. Вживати заходів для забезпечення вчителів викладацькою роботою в обсязі не менше ставки заробітної плати. За відсутності такої можливості довантажувати їх до встановленої норми годин іншими видами навчально-виховної роботи.

## **РОЗДІЛ 7**

### **ОХОРОНА ПРАЦІ, БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ЗДОРОВ'Я.**

#### **7.1. Сторони Договору домовились:**

- 7.1.1. Сприяти виділенню коштів з бюджетів усіх рівнів в обсязі не менше як 0,2% від фонду оплати праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці».
- 7.1.2. Забезпечити контроль:
  - За виконанням заходів щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників освітнього процесу відповідно до Закону України «Про охорону праці», інших нормативно-правових актів з охорони праці.
  - За реалізацією заходів з охорони праці, передбачених колективними договорами, угодами в закладах освіти і науки, за безпечною експлуатацією будівель і споруд установ і закладів освіти, якістю проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту.

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

- 7.2.1. Забезпечити виконання керівниками закладів освіти вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти» від 26.12.2017 №1669 та вимог, передбачених Законом України «Про охорону праці».
- 7.2.2. Щорічно заслуховувати на засіданні колегії Управління освіти за участю представників Районної організації профспілки питання створення належних умов, безпеки праці і навчання та вжиття заходів щодо попередження травматизму і професійної захворюваності.
- 7.2.3. Проводити навчання і перевірку знань з питань охорони праці посадових осіб, спеціалістів з питань охорони праці, працівників закладів освіти у терміни, передбачені Положенням про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці в закладах, установах, організаціях, підприємствах, підпорядкованих Міністерству освіти і науки України. Не допускати випадків допущення до роботи працівників, які не пройшли навчання та перевірку знань з питань охорони праці.
- 7.2.4. Сприяти виділенню коштів на проведення профілактичних заходів з охорони праці в кошторисах закладів освіти в обсязі не менше 0,2% від фонду оплати праці відповідно до положень ст. 19 Закону України «Про охорону праці».
- 7.2.5. Сприяти контролю за станом пожежної безпеки в закладах освіти .
- 7.2.6. Забезпечувати заклади освіти нормативно-правовими актами з охорони праці.
- 7.2.7. Вживати заходів щодо проведення експертизи будівель закладів та установ освіти району, що знаходяться в незадовільному стані, для визначення можливості їх подальшої експлуатації.
- 7.2.8. Забезпечити контроль за своєчасним проведенням безоплатно первинних та періодичних медичних оглядів працівників закладів, установ освіти з необхідними лабораторними дослідженнями згідно зі ст. 17 Закону України «Про охорону праці» та постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 №559 «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок». Вимагати від керівників закладів та установ освіти дотримання вимог чинного законодавства щодо здійснення медоглядів за рахунок роботодавця, у робочий час, із збереженням за працівником робочого місця та середньої заробітної плати.

- 7.2.9. Забезпечити приведення штатних розписів закладів та установ освіти відповідно до вимог чинного законодавства.
- 7.2.10. Сприяти проведенню атестації робочих місць за умовами праці власниками закладів та установ освіти області відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 №442.
- 7.3. Районна організація профспілки зобов'язується:**
- 7.3.1. Забезпечувати спільно з організаціями профспілки ефективний громадський контроль за додержанням передбачених нормативними актами з питань охорони праці вимог щодо поліпшення умов праці та навчання, відповідно до положень колективних договорів, угод.
- 7.3.2. Організовувати навчання профспілкового активу, представників профспілки з питань охорони праці, технічних інспекторів праці з метою підвищення рівня громадського контролю за виконанням керівниками установ і закладів освіти вимог нормативно-правових актів з охорони праці.
- 7.3.3. Забезпечувати участь представників профспілкових організацій з питань охорони праці у роботі комісій зі спеціального розслідування нещасних випадків, опрацювання заходів щодо їх попередження та вирішення питань, пов'язаних з профілактикою травмування учасників освітнього процесу.
- 7.3.4. Забезпечити організації профспілки нормативно-правовими документами з питань охорони праці.
- 7.3.5. Вживати заходів для організації та забезпечення оздоровлення дітей працівників освіти.
- 7.4. Сторони Договору рекомендують керівникам закладів та установ освіти:**
- 7.4.1. Забезпечити виконання вимог Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ, наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти» від 26.12.2017 № 1669 та інших нормативно-правових актів з питань охорони праці, заходів з охорони праці, безпеки життєдіяльності, передбачених колективним договором, приписів органів державного нагляду за охороною праці, пропозицій профспілкового комітету, а також реалізацію прав працівників на безпечні та нешкідливі умови праці, пільги та компенсації, соціальний захист у разі ушкодження їхнього здоров'я.
- 7.4.2. Забезпечити робочі місця належними засобами праці, інструкціями з охорони праці, створити належні санітарно-побутові умови.
- 7.4.3. Забезпечити відповідно до санітарно-гігієнічних норм температурний, повітряний, світловий і водний режими в закладах освіти.
- 7.4.4. Виділяти кошти у розмірі 0,2 % від фонду оплати праці на виконання затверджених в закладі та погоджених з профспілковим комітетом комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам.
- 7.4.5. При прийнятті на роботу ознайомлювати під підпис працівника з умовами праці та наявністю на робочому місці шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівників на пільги і компенсації за роботу в таких умовах.
- 7.4.6. Забезпечувати належні умови праці на робочих місцях, безпеку технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів, проводити їх

- планово-профілактичний, капітальний ремонт та випробування у встановлені терміни.
- 7.4.7. Організовувати навчання і перевірку знань працівників закладу з охорони праці, безпеки життєдіяльності.
  - 7.4.8. Не допускати випадків допущення до роботи працівників, які не пройшли навчання та перевірку знань з питань охорони праці.
  - 7.4.9. Контролювати проведення інструктажів з охорони праці та безпеки життєдіяльності.
  - 7.4.10. Організувати роботу щодо огляду будівель, споруд та інженерних мереж відносно їх подальшої надійної і безпечної експлуатації. При виявленні їх незадовільного стану терміново вжити відповідних заходів, звернутись до спеціалізованих організацій, що мають право на обстеження та паспортизацію вказаних об'єктів.
  - 7.4.11. Забезпечити обов'язкову участь представника профспілкового комітету у розслідуванні нещасних випадків.
  - 7.4.12. Приймати участь у громадських оглядах-конкурсах з питань охорони праці та підготовці закладів до нового навчального року.
  - 7.4.13. Забезпечувати контроль за станом пожежної безпеки в закладі.
  - 7.4.14. Якщо в закладі освіти, кількість працюючих 50 осіб і більше, ввести до штатного розпису закладу спеціаліста з охорони праці відповідно до ст.15 Закону України «Про охорону праці».
  - 7.4.15. Забезпечити безкоштовно працівників закладу спеціальним одягом, взуттям та засобами індивідуального захисту, миючими та знешкоджуючими засобами відповідно до встановлених норм.
  - 7.4.16. Забезпечити безоплатне проведення попередніх (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці, або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року (ст. 17 Закону України «Про охорону праці»).
  - 7.4.17. Забезпечити безоплатне проведення позачергового медичного огляду працівника за його заявою, якщо працівник вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці.
  - 7.4.18. Забезпечити безоплатне проведення позачергового медичного огляду працівника, якщо стан здоров'я не дозволяє йому виконувати трудові обов'язки.
  - 7.4.19. Забезпечити виконання рекомендацій і висновків медичної комісії за результатами медичних оглядів працівників.
  - 7.4.20. Не допускати працівників до роботи, яка протипоказана їм за станом здоров'я.
  - 7.4.21. Дотримуватися термінів і порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці та за її результатами вживати заходів щодо покращення умов праці, медичного обслуговування, оздоровлення працівників та надання їм відповідних пільг і компенсацій.
  - 7.4.22. Надавати працівникам, зайнятим на роботах з важкими і шкідливими умовами праці, з особливим характером праці, відповідні пільги та компенсації.
  - 7.4.23. Не рідше разу на квартал комплектувати необхідними медикаментами аптечки в усіх структурних підрозділах закладу.
  - 7.4.24. Забезпечувати фінансування атестації робочих місць за умовами праці відповідно до чинного законодавства та розробляти за її результатами заходи щодо покращення умов праці, включаючи їх у колективні договори.
  - 7.4.25. Розробити заходи, спрямовані на впровадження в закладах освіти енергозберігаючих технологій, забезпечення функціонування систем водо-, енерго, тепlopостачання та інженерних мереж.



- 7.4.26. Забезпечувати безперешкодний доступ представників Профспілок з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілок до закладів, установ освіти відповідно до вимог ст. 41 Закону України «Про охорону праці», ст. 259 Кодексу законів про працю України, ст. 21, п. 12 ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».
- 7.4.27. Організовувати розслідування та облік нещасних випадків, пов'язаних з освітнім процесом, проводити аналіз їх причин та вживати заходів щодо їх попередження.

## **РОЗДІЛ 8**

### **ПРАВОВИЙ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ**

#### **8.1. Сторони Договору домовились:**

- 8.1.1. Спрямовувати роботу на дотримання чинного законодавства у сфері трудових відносин, при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівників освіти, членів їхніх сімей, а також пенсіонерів, які працювали раніше в галузі освіти;
- 8.1.2. Сприяти працевлаштуванню здобувачам освіти та молодим спеціалістам, зокрема тим, які здобули освіту за напрямками і спеціальностями педагогічного профілю.
- 8.1.3. Організовувати навчання керівників установ і закладів освіти з питань трудового законодавства.
- 8.1.4. Вживати заходів для реалізації передбачених ст. ст. 51, 57, 61 Закону України «Про освіту» прав та гарантій педагогічних працівників щодо їх сертифікації, оплати праці та забезпечення безоплатним житлом з опаленням і освітленням у сільській місцевості і селищах міського типу та членів їх сімей, а також недопущення їх звуження.
- 8.1.5. Визначити можливі джерела фінансування та шляхи забезпечення житлом педагогічних працівників.
- 8.1.6. Сприяти фінансовому забезпеченню реалізації ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в частині відрахування закладами і установами освіти профспілковим організаціям коштів на проведення в трудових колективах культурно-масової та оздоровчої роботи, раціонального їх використання.
- 8.1.7. Домагатися забезпечення прав громадян на доступну освіту, унеможливлення погіршення умов навчання учнівської молоді.
- 8.1.8. Брати участь у громадських слуханнях з обговорення наявних проблем спільно з представниками зацікавлених міністерств, громадських організацій.
- 8.1.9. Забезпечувати спільні заходи щодо реалізації законних прав та інтересів працівників освіти і здобувачів освіти у сфері духовного, культурно-освітнього та фізичного розвитку, підтримки провідних творчих колективів та аматорських спортивних команд, організації відпочинку і дозвілля.
- 8.1.10. Сприяти участі педагогічних працівників – членів Профспілки працівників освіти і науки України у міжнародних змаганнях, турнірах, конкурсах тощо.
- 8.1.11. Сприяти залученню освітянських та учнівських колективів до участі у місцевих, міжрегіональних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності тощо.

#### **8.2. Управління і освіти зобов'язується:**

- 8.2.1. Організовувати роботу щодо безумовного дотримання на місцях нормативних документів з питань трудового законодавства.
- 8.2.2. Періодично заслуховувати на колегії Управління освіти за участі представників Районної організації профспілки інформацію про стан дотримання керівниками закладів освіти трудового законодавства.

- 8.2.3. Забезпечити розгляд заяв, скарг, звернень, подань громадян та профспілкових організацій, вживати заходів для усунення причин, що їх викликають.
- 8.2.4. Відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» забезпечувати узгодження з Районною організацією профспілки проєктів нормативно-правових актів, що стосуються соціально-економічних, трудових прав та інтересів працівників, здобувачів освіти, що розглядаються відповідними органами виконавчої влади та місцевого самоврядування.
- 8.2.5. Вживати заходів для надання відповідно до чинного законодавства випускникам закладів вищої світи, 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 та професійно-технічної освіти, одноразової адресної грошової допомоги в п'ятикратному розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб, установленого на 1 січня календарного року.
- 8.2.6. Вживати заходів для забезпечення пільгового проїзду учнів закладів професійно-технічної освіти впродовж календарного року відповідно до чинного законодавства.
- 8.2.7. Сприяти вирішенню питання щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників закладів освіти, придбання медичних книжок.
- 8.2.8. Вживати заходів для поліпшення житлового забезпечення педагогічних працівників. Вносити пропозиції щодо запровадження ефективного механізму забезпечення житлом педагогічних працівників, у тому числі шляхом пільгового кредитування.
- 8.2.9. Вживати заходів для надання адресної державної підтримки учням з-поміж сиріт, інвалідів, малозабезпечених сімей та обдарованої молоді.
- 8.2.10. Забезпечити реалізацію прав здобувачів освіти на безоплатне і пільгове користування об'єктами культури, фізкультури і спорту згідно з чинним законодавством.
- 8.2.11. Сприяти духовному і культурному розвитку освітян, створенню необхідних умов для реалізації особистості в існуючій мережі об'єктів культури, клубів, об'єднань, гуртків тощо.
- 8.2.12. Сприяти посиленню мотивації учнівської молоді до участі у науково-дослідній роботі. Розробити і впровадити нові технології пошуку та підтримки талановитої студентської молоді. Забезпечити формування системи заохочення обдарованих здобувачів освіти та науково-педагогічних працівників, студенти яких стали переможцями міжнародних студентських змагань.
- 8.2.13. Спільно з керівництвом закладів освіти вживати заходів щодо збереження мережі молодіжних клубів, об'єднань, гуртків, спортивних споруд установ і закладів освіти.
- 8.2.14. Вживати заходів для поліпшення якості організації спортивно-масових заходів із здобувачами освіти в позанавчальний час шляхом створення й активізації роботи спортивних клубів, секцій з метою популяризації здорового, активного способу життя.
- 8.2.15. Спільно з керівниками установ і закладів освіти вживати заходів щодо:
- Реалізації права педагогічних працівників на користування подовженою відпусткою, забезпечення житлом у першочерговому порядку, пільговими кредитами для індивідуального і кооперативного будівництва, одержання службового житла, підвищення кваліфікації та перепідготовки.
  - Сприяння забезпеченню молодих спеціалістів з-поміж числа педагогічних працівників методичною літературою та посібниками.
- 8.2.16. Сприяти розробленню програми забезпечення житлом педагогічних працівників, які мають у ньому потребу.

- 8.2.17. Ініціювати розгляд відповідними органами державної виконавчої влади та місцевого самоврядування, випадків відмови роботодавців усунути виявленні порушення трудового законодавства для вжиття необхідних заходів реагування або звернення до судових органів.

**8.3. Управління освіти зобов'язує керівників закладів освіти:**

- 8.3.1. Беззаперечно дотримуватись вимог чинного законодавства щодо недопущення відрахувань із заробітної плати в разі звільнення працівника до закінчення робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідпрацьовані дні відпустки, якщо він звільняється з роботи у зв'язку з:

- відмовою від продовження роботи при зміні істотних умов праці;
- змінами в організації виробництва та праці, в тому числі при ліквідації, реорганізації або перепрофілюванні установ, скороченні чисельності або штату працівників;
- виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджають даній роботі;
- нез'явленням на роботу протягом більш чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;
- направленням на навчання;
- виходом на пенсію;
- призовом на військову службу;
- переведенням працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або переходом на виборну посаду;
- відмовою працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією.

**8.4. Районна організація профспілки зобов'язується:**

- 8.4.1. Активізувати участь у громадському та профспілковому житті працівників установ та закладів освіти.
- 8.4.2. Сприяти розширенню співпраці профспілкових організацій закладів освіти.
- 8.4.3. Проводити роз'яснювальну роботу через засоби масової інформації та безпосередньо в трудових колективах щодо конституційних прав та гарантій працівників, а також методів і форм їх захисту.
- 8.4.4. Своєчасно доводити до відома профспілкових організацій закладів освіти зміст нормативних актів, що стосуються соціально-економічних, трудових прав та інтересів членів профспілки.
- 8.4.5. Забезпечити вивчення питань трудового законодавства, в тому числі про порядок розгляду трудових спорів, при підвищенні кваліфікації профспілкового активу.
- 8.4.6. Налагодити співпрацю організацій профспілки з Державною інспекцією праці щодо забезпечення контролю за дотриманням чинного трудового законодавства.
- 8.4.7. Організовувати відповідно до ст. 45 КЗпП України порушення виборними органами первинних профспілкових організацій питання перед власниками або уповноваженими ними органами про розірвання трудового договору з керівниками установ і закладів освіти у разі порушення або невиконання зобов'язань за колективними договорами.
- 8.4.8. У разі, коли рішення виборного органу первинної профспілкової організації не виконане і не оскаржене у зазначений строк, організувати оскарження до суду діяльності або бездіяльності посадових осіб, органів, до компетенції яких належить розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації.

- 8.4.9. Сприяти поширенню практики надання профспілковими організаціями допомоги членам профспілки у захисті їхніх прав та інтересів у комісіях по трудових спорах, судах.
- 8.4.10. Щорічно аналізувати стан забезпечення педагогічних працівників житлом. На підставі узагальнених даних вносити відповідні пропозиції до органів законодавчої та виконавчої влади.
- 8.5. Сторони Договору рекомендують керівникам установ і закладів освіти:**
- 8.5.1. Дотримуватися вимог Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» з метою дотримання принципу гендерної рівності, зокрема:
- створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
  - забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
  - здійснювати рівну оплату праці жінок та чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці та ін.
- 8.5.2. Виконувати в повному обсязі ст. 57 Закону України «Про освіту».
- 8.5.3. Надавати всім категоріям працівників матеріальну допомогу в сумі до одного посадового окладу на рік (матеріальна допомога на поховання зазначеним вище розміром не обмежується) в межах фонду заробітної плати.
- 8.5.4. Преміювати працівників відповідно до Положення про преміювання працівників з фонду оплати праці на підставі постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 «Про оплату праці працівників на основі єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» та наказу Міністерства освіти та науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 № 557.
- 8.5.5. Вживати заходів для забезпечення додаткового матеріального заохочення молодих спеціалістів з числа педагогічних працівників, які одержали після закінчення вищих закладів диплом з відзнакою або мали значні успіхи у навчанні.
- 8.5.6. Вживати заходів для забезпечення педагогічних працівників методичною літературою та посібниками.
- 8.5.7. Надавати працівникам необхідні документи для пред'явлення їх до пенсійного фонду.
- 8.5.8. У разі захворювання педагогічних працівників, яке тимчасово унеможливає виконання ними посадових обов'язків і обмежує перебування в дитячому колективі, або тимчасового переведення за цих чи інших обставин на іншу роботу, чи проходження військової служби за призовом під час мобілізації, за таким працівником зберігати попередній середній заробіток. У разі хвороби чи каліцтва попередній середній заробіток виплачувати до відновлення працездатності або встановлення інвалідності (ст. 57 Закону України «Про освіту»).
- 8.5.9. Забезпечити розгляд заяв, скарг, звернень, працівників та профспілкового комітету у строки, встановлені законодавством, та вживати відповідних заходів.
- 8.5.10. Сприяти розширенню мережі, збереженню, функціонуванню та розвитку об'єктів соціальної сфери, мережі культурно-освітніх, оздоровчих закладів, спортивних споруд галузі.
- 8.5.11. Сприяти наданню педагогічним працівникам пільг з оплати за навчання їхніх дітей у закладах дошкільної, вищої освіти.

- 8.5.12. Сприяти діяльності культурно-освітніх, оздоровчих закладів, закладів громадського харчування шляхом надання їм пільг з оплати за комунальні послуги, орендної плати тощо на умовах колективних договорів.
- 8.5.13. Забезпечувати компенсацію працівникам вартості бланків особистих медичних книжок та витратних матеріалів для проведення лабораторних досліджень на умовах колективних договорів.
- 8.5.14. Передбачати норми щодо соціального захисту ветеранів праці при укладенні колективних договорів.
- 8.5.15. Відраховувати профспілковим організаціям відповідно до ст. 250 КЗпП України та ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці.
- 8.5.16. Спрямовувати на заохочення здобувачів освіти за успіхи в навчанні, участь у громадській, спортивній та науковій роботі, надання їм матеріальної допомоги та преміювання не менше як 10 відсотків коштів стипендіального фонду, передбаченого кошторисом закладу освіти.
- 8.5.17. 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.
- 8.5.18. Вводити до штатних розписів закладів професійно-технічної освіти посаду соціального працівника з метою забезпечення додатковою підтримкою в освітньому процесі осіб з особливими освітніми потребами та створенням для них вільного доступу до інфраструктури цих закладів.
- 8.5.19. Вживати заходів, спрямованих на виконання регіональних програм забезпечення житлом педагогічних працівників.

## **РОЗДІЛ 9**

### **РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

- 9.1. З метою подальшого розвитку соціального партнерства в галузі Сторони Договору домовились про таке:**
- 9.1.1. Сприяти керівникам та профспілковим організаціям закладів та установ освіти у проведенні колективних переговорів, своєчасному укладанні колективних договорів та угод або внесенні до них змін і доповнень згідно зі Законом України «Про колективні договори і угоди».
- 9.1.2. На умовах, передбачених ст. 19 Закону України «Про колективні договори і угоди», взаємно і своєчасно надавати інформацію, необхідну для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням даного Договору.
- 9.1.3. Брати участь у підготовці законопроектів та інших нормативно-правових актів, що регулюють соціально-трудові відносини в галузі освіти.
- 9.1.4. Вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи, відповідним органам державної влади, Федерації профспілок України до проектів законів, діючих законодавчих та нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери.
- 9.1.5. Представники Управління освіти на запрошення профспілкових органів братимуть участь у заходах, що проводяться організаційними ланками профспілки, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників та здобувачів освіти.
- 9.1.6. Управління освіти:

- На запит Районної організації профспілки надаватиме відповідні документи, відомості та пояснення, що стосуються умов праці, виконання угоди, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників.

- Сприятиме профспілковим організаціям у забезпеченні навчання учасників колективних переговорів та профспілкового активу на всіх рівнях, проведенню з цією метою семінарів, конференцій, спеціальних навчальних курсів, фінансуванню відповідних заходів.

9.1.7. Управління освіти та Районна організація профспілки спрямовуватимуть діяльність керівників закладів освіти і науки, організацій профспілки на виконання зобов'язань за Генеральною, Галузевою угодами та цим Договором.

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

9.2.1. Сприяти діяльності в установах і закладах освіти Профспілки працівників освіти і науки України, її організаційних ланок щодо захисту соціально-економічних, трудових прав та інтересів працівників установ і закладів освіти, учнів дотриманню прав та гарантій, передбачених Конституцією України, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», актами Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованими Україною конвенціями Міжнародної організації праці.

9.2.2. Спрямовувати свою діяльність та діяльність керівників установ і закладів освіти на безумовне забезпечення законодавчо закріплених положень щодо прав працівників на об'єднання в профспілки, повноважень виборних профспілкових органів та гарантій їхньої діяльності.

9.2.3. Сприяти забезпеченню в закладах освіти безготівкового порядку сплати членських профспілкових внесків, зокрема при зміні власника, згідно з особистими заявами членів профспілок з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових організацій не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам та стипендії здобувачам освіти.

9.2.4. Не допускати втручання керівників установ і закладів освіти у статутну діяльність організаційних ланок Профспілки працівників освіти і науки України.

9.2.5. Залучати до роботи колегіальних органів (колегій) представників Профспілки працівників освіти і науки України.

9.2.6. Утримуватись від будь-яких дій, що можуть бути розцінені як втручання у статутну діяльність профспілки.

9.2.7. Створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених профспілкових представників до закладів освіти і науки, органів управління освітою, у компетенції яких прийняття рішень із питань трудових та соціально-економічних відносин.

9.2.8. Активізувати співпрацю з профспілковими організаціями з усіх питань забезпечення належного статусу педагогічних та науково-педагогічних працівників, підвищення рівня соціально-економічного захисту працівників освіти та здобувачів освіти.

9.2.9. Забезпечувати безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів профспілки з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових органів або транзитні рахунки профспілкових органів не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам та стипендії здобувачів освіти.

9.2.10. Сприяти навчанню профспілкових кадрів та активу, підвищенню їхньої кваліфікації.

9.2.11. Сприяти наданню у безоплатне користування організаціям профспілки закладів та установ освіти, територіальним та іншим організаціям Профспілки працівників освіти і науки України приміщень з усім необхідним обладнанням, опаленням,

освітленням, прибиранням, транспортом, охороною, зв'язком, зокрема, доступом до мережі Internet для взаємного обміну інформацією.

**9.3. Районна організація профспілки зобов'язується:**

- 9.3.1. Своєчасно доводити до відома організацій профспілки зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти та здобувачів освіти.
- 9.3.2. Спрямовувати роботу організацій профспілки на здійснення контролю за своєчасним введенням у дію нормативних документів з питань трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу навчального навантаження, дотримання в установах і закладах освіти трудового законодавства.
- 9.3.3. Проводити роз'яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників, здобувачів освіти, а також методів і форм їхнього захисту через засоби масової інформації, безпосередньо в трудових, студентських і учнівських колективах.
- 9.3.4. Скерувувати роботу виборних профспілкових органів на обов'язкове ініціювання переговорів щодо укладання угод, колективних договорів.
- 9.3.5. Організувати надання допомоги виборним органам Профспілки у проведенні колдоговірної кампанії з метою забезпечення:
  - Відповідності законодавству норм колективних договорів, зокрема з питань оплати праці, режиму роботи, охорони праці, надання відпусток, житлово-побутового забезпечення, оздоровлення, відпочинку, тощо.
  - Відповідальності сторін за невиконання умов колективних договорів.
  - Вирішення через колективні договори питань, не врегульованих чинним законодавством.
- 9.3.6. Налагодити співпрацю виборних органів профспілки з Державною інспекцією праці з метою забезпечення контролю за дотриманням чинного трудового законодавства.
- 9.3.7. Інформувати Міністерство освіти і науки України, Департамент науки і освіти, Об'єднання профспілок Харківської області, ЦК Профспілки працівників освіти і науки України, Федерацію професійних спілок України про факти порушення гарантій та прав діяльності профспілкових організацій в закладах освіти з метою вжиття відповідних заходів.

**9.4. Сторони Договору рекомендують керівникам закладів освіти :**

- 9.4.1. Забезпечити безперешкодне відвідування та огляд місць роботи працюючих членів Профспілки працівників освіти і науки України членами виборних органів профспілки та представниками організаційних ланок профспілки з метою здійснення наданих профспілці прав контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці, виконанням колективного договору та зустрічі і спілкування з працівниками закладу тощо.
- 9.4.2. Надавати на вимогу представників профспілки відповідні документи, відомості та пояснення, що стосуються умов праці, виконання колективного договору, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників.
- 9.4.3. Сприяти створенню належних умов для діяльності профспілки, зокрема, надавати для роботи профспілкового комітету та проведення зборів працівників приміщень з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною (ст. 249 КЗпП України, ст. 42 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності»).
- 9.4.4. Щомісячно і безоплатно утримувати із заробітної плати та перераховувати два рази на місяць, протягом трьох робочих днів після виплати заробітної плати, на рахунок профспілки членські профспілкові внески працівників, відповідно до їх заяв.

- Роботодавець не має права затримувати перерахування зазначених коштів (ст. 42 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності»).
- 9.4.5. Відраховувати кошти профспілки на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці (ст. 44 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності»).
- 9.4.6. В тижневий термін надавати на запити профспілки інформацію з питань умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку закладу та виконання колективного договору (ст. 45 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності»).
- 9.4.7. Забезпечити надання членам виборних профспілкових органів вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, статутних заходах на різних рівнях, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж три години на тиждень (ст. 41 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності»).
- 9.4.8. Зміну умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, здійснювати лише за попередньою згодою виборного органу, членами якого вони є.
- 9.4.9. Звільнення членів виборного профспілкового органу закладу (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, здійснювати лише за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки (ст. 41 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності»).
- 9.4.10. Сприяти діяльності профспілки щодо захисту соціально-економічних, трудових прав та інтересів працівників закладу, дотриманню прав і гарантій, передбачених Конституцією України, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», актами Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованими Україною конвенціями Міжнародної організації праці та іншими актами.
- 9.4.11. Надавати працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця на час профспілкового навчання, відповідно до ст. 15-1 Закону України «Про відпустки».
- 9.4.12. Не допускати втручання у статутну діяльність профспілки.
- 9.4.13. Здійснювати преміювання за активну діяльність щодо захисту прав та інтересів працівників, виконання громадських доручень у розмірі до посадового окладу (ставки заробітної плати) голів профспілкових організацій, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах, згідно з положенням про преміювання, що діє в закладі освіти.
- 9.4.14. Встановлювати головам профспілкових організацій, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах, щорічну грошову винагороду в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за активну і сумлінну працю із захисту прав та інтересів працівників.
- 9.4.15. Долучати представників профспілкових організацій до роботи в дорадчих та робочих органах.

## **РОЗДІЛ 10**

### **ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

- 10.1. Контроль за виконанням Договору та відповідальність Сторін.**



- 10.1.1. Контроль за ходом виконання Договору здійснюється не менше двох разів на рік спільною комісією, сформованою Сторонами, які уклали Договір. Інформація про хід його виконання доводиться до керівників установ і закладів освіти і науки та профспілкових організацій.
- 10.1.2. Кожна зі Сторін визначає заходи з виконання Договору та відповідальних осіб, інформує про це іншу Сторону.
- 10.1.3. Сторони, які уклали Договір, несуть безпосередню відповідальність за виконання своїх зобов'язань.
- 10.1.4. Посадові та інші особи, які своїми діями або бездіяльністю спричинили порушення, невиконання умов даного Договору, притягуються до відповідальності згідно з чинним законодавством.

Начальник  
Управління освіти адміністрації  
Немишдянського району  
Харківської міської ради



Світлана ЛОБАЧОВА

25 листопада 2021 року



Голова  
Харківської обласної організації  
профспілки працівників освіти і  
науки України

Віталій ЛЯПІН

25 листопада 2021 року

**СПІЛЬНА КОМІСІЯ  
УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ АДМІНІСТРАЦІЇ НЕМИШЛЯНСЬКОГО РАЙОНУ  
ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ ТА НЕМИШЛЯНСЬКОЇ РАЙОННОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ  
ПРОФСПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЛЯ ВЕДЕННЯ  
КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ ТА ЗДІЙСНЕННЯ КОНТРОЛЮ ЗА  
ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

**зі сторони Управління освіти адміністрації Немишлянського району Харківської міської ради:**

- Виноградська Аліса Юріївна – головний спеціаліст Управління освіти;
- Дольнікова Олена Олександрівна - головний спеціаліст Управління освіти;
- Слащова Марія Сергіївна - головний спеціаліст Управління освіти;

**зі сторони Немишлянської районної організації профспілки працівників освіти і науки України:**

- Ляпін Віталій Віталійович - голова комітету районної організації профспілки;
- Шамаріна Ольга Миколаївна - вихователь КЗ "ДНЗ № 265", заступник голови комітету районної організації профспілки;
- Шепель Оксана Анатоліївна - вчитель ХЗОШ № 2, член президії районного комітету профспілки.

Пронумеровано,  
прошнуровано та  
скріплено печаткою

34 /тридцять чотири/  
аркушів.

Начальник управління  
освіти



 С.І. Логачова



УКРАЇНА

ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА  
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ  
ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ



УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ  
АДМІНІСТРАЦІЇ НЕМИШЛЯНСЬКОГО РАЙОНУ  
ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

просп. Льва Ландау, 48, м. Харків, 61060, тел. +38(057) 725-31-51, факс +38(057) 725-31-60  
E-mail: fr\_upsz@city.kharkov.ua, код ЄДРПОУ 03196653

20.12.2021 2998/0/534-21

На № 2182 від 09.12.2021

Керівнику підприємства,  
організації, установи

*Управління освіти  
адміністрації Немишлянського  
району Харківської міської ради*

Про повідомну реєстрацію  
колективного договору

Управління соціального захисту населення адміністрації Немишлянського району Харківської міської повідомляє, що колективний договір між адміністрацією Управління освіти адміністрації Немишлянського району Харківської міської ради та Немишлянською районною організацією профспілки працівників освіти і науки України на 2021 – 2025 роки зареєстровано 20.12.2021 року за № 98 та буде направлено для оприлюднення на сайті Харківської міської ради.

Начальник управління

Р.Г.СТРЕЛЬЦОВА