

ПОГОДЖЕНО

Голова ради ТК

_____ В.В.Свадебя

ЗАТВЕРДЖЕНО

Директор гімназії

_____ К.А. Тимко

Колективний договір

СІМЕРСЬКОЇ ГІМНАЗІЇ
ПЕРЕЧИНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

НА 2020 - 2024 РОКИ

СХВАЛЕНО

загальними зборами трудового колективу
Сімерської гімназії

Протокол № 1 « 09 » 01. 2020 р.

Колективним договором охоплено
34 працюючих

Колективний договір набув чинності з

« ____ » _____ 2020 року

Розділ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Колективна угода укладена між роботодавцем , в особі директора Симерської гімназії Тимко Ксенії Андріївни, який представляє інтереси власника і має відповідні повноваження з однієї сторони, і трудовим колективом, в особі голови ради трудового колективу Свадеби Віктора Васильовича , який представляє інтереси працівників Симерської гімназії у галузі виробництва, праці, побуту, культури і захищає їх трудові, соціально-економічні права та інтереси з другої сторони.

2. Сторони зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності і аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладання колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення усіх питань соціально-економічних і трудових відносин.

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

4. Дія колективного договору поширюється на всіх працівників установи.

5. Колективний договір вступає в силу з моменту укладання. Після закінчення строку дії колективного договору, продовжується його дія до прийняття нового договору або перегляду цього.

6. Зміна керівництва, складу, структури та назви сторін не спричиняють за собою припинення дії договору. У випадках реорганізації установи договір може переглядатись за згодою сторін.

7. З умовами колективного договору повинні бути ознайомлені всі працівники, що працюють в даній установі, протягом місяця з дня його прийняття (ст.9 Закону України „Про колективні договори та угоди”).

8. Договір укладається на 2020-2024 роки і набуває чинності з моменту його підписання представниками сторін і діє до 01.01.2025 року.

9. Жодна із сторін, що уклали колективний договір, не може протягом усього строку його дії в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють норми, положення, зобов'язання колективного договору або припиняти їх виконання.

Розділ II

ВИРОБНИЧІ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Роботодавець зобов'язується:

1. Забезпечити ефективну діяльність Сімерської гімназії, виходячи з фактичних обсягів фінансування, та раціональне використання спеціальних коштів для підвищення результативності роботи Сімерської гімназії та поліпшення становища працівників.

2. Забезпечити розвиток і зміцнення матеріально-технічної бази Сімерської гімназії, створення оптимальних умов для організації навчально-виховного процесу.

3. Застосовувати засоби матеріального і морального стимулювання якісної праці, раціонального використання наявного обладнання, технічних засобів навчання.

4. Забезпечити розробку посадових інструкцій для всіх категорій працівників установи.

5. 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).

6. Відповідно до заявок забезпечити працевлаштування в установі освіти викладачів педагогічних навчальних закладів за отриманою спеціальністю, уклавши з ними безстроковий трудовий договір та установивши їм навчальне навантаження в обсязі не нижче кількості годин на ставку заробітної плати.

7. Забезпечити наставництво над молодими спеціалістами, сприяти їх адаптації в колективі та професійному зростанню.

8. При укладанні трудового договору інформувати під розписку працівника про умови праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах. /ст. 5 Закону України "Про охорону праці"/.

9. Звільнення працівників за ініціативою адміністрації здійснювати за попереднім погодженням з Радою трудового колективу згідно з чинним законодавством.

10. Звільнення педагогічних працівників у зв'язку із зменшенням обсягу роботи, скороченням чисельності або штату здійснювати лише після закінчення навчального року.

11. У термін, визначений працівником, за його власним бажанням розривати з ним трудовий договір /в тому числі строковий/, якщо в установі не виконується законодавство по охороні праці, умови колективного договору з цих питань з виплатою відповідної вихідної допомоги. /ст.6 Закону України "Про охорону праці" .

12. Протягом двох 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.

13. Забезпечити періодичне (не рідше одного разу на п'ять років) підвищення кваліфікації педагогічних, працівників, гарантуючи їм при цьому відповідні піль-

ти, компенсації згідно з чинним законодавством (збереження середньої заробітної плати, оплату вартості проїзду, виплата добових).

14. Включати представника Ради трудового колективу до складу тарифікаційної та атестаційної комісії.

15. Затверджувати режим роботи, графіки відпусток, розклад занять, навчальне навантаження за погодженням з трудовим колективом.

16. Забезпечити при складанні розкладу навчальних занять оптимальний режим роботи:

- для батьків, які мають двох і більше дітей віком до 6 років;
- для тих, хто поєднує роботу з навчанням.

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

18. Упереджувати виникнення індивідуальних та колективних трудових конфліктів, а у випадку їх виникнення забезпечити вирішення згідно з чинним законодавством.

19. Приймати на роботу нових працівників у разі забезпечення повної зайнятості працюючих за фахом і відсутності прогнозу щодо їхнього вивільнення за п. 1 ст. 41 КЗЗП України.

Рада трудового колективу зобов'язується:

1. Роз'яснювати членам трудового колективу зміст нормативних документів щодо організації праці, їх права і обов'язки.

2. Сприяти дотриманню трудової дисципліни та правил внутрішнього розпорядку.

3. Забезпечувати постійний контроль за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, організації, нормування праці, розкладу навчального навантаження.

4. Сприяти попередженню виникнення трудових конфліктів.

Сторони домовились, що:

Періоди, впродовж яких у навчальних закладах не здійснюється навчальний процес (звітня діяльність) у зв'язку із санітарно – епідеміологічними, кліматичними чи іншими, незалежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників. У зазначений час працівники залучаються до навчально – виховної, організаційно – методичної, організаційно – педагогічної робіт відповідно до наказу керівника закладу в порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Розділ III

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ТА СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

Роботолавець зобов'язується:

1. Приймати рішення про зміни в організації виробництва і праці, ліквідацію, реорганізацію, перепрофілювання установи, скорочення чисельності або штату працівників лише після попереднього проведення переговорів (консультацій) з трудовим колективом – не пізніше як за три місяці до здійснення цих заходів (п. 4.1.8. Галузевої угоди).
2. При виникненні необхідності вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням установи, скороченням чисельності або штату працівників (п.1 ст. 40 КЗпП України):
 - повідомляти працівника за 2 місяці до звільнення під розписку;
 - здійснювати вивільнення лише після використання усіх можливостей забезпечити їх роботою на іншому робочому місці, в т. ч. за рахунок звільнення сумісників, ліквідації суміщення і т. д.;
 - повідомляти не пізніше, як за два місяці у письмовій формі державну службу зайнятості (п. 5 ст. 20 Закону України “Про зайнятість”);
 - направляти на професійну підготовку, перепідготовку із збереженням середнього заробітку на весь період навчання.
3. Вжити заходів щодо недопущення вивільнення працюючих з ініціативи власника протягом навчального року.
4. Забезпечити створення нових робочих місць за рахунок власних коштів та розширення платних послуг.
5. Задіяти до викладацької роботи керівних, педагогічних працівників даної установи, а також працівників інших підприємств, установ, організацій на умовах погодинної оплати лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку.
6. Застосовувати для забезпечення продуктивної зайнятості гнучкі режими праці та інші заходи, які сприяють збереженню та розвитку системи робочих місць (ст. 13 Закону України “Про зайнятість”).
7. Забезпечити право щодо залишення на роботі окремих категорій працівників при скороченні чисельності штатів (ст. 42 КЗпП України).
8. Здійснювати своєчасну та в повному обсязі виплату вихідної допомоги звільненим працівникам (ст. 44 КЗпП України).
9. Забезпечувати робочі місця для соціально-незахищених верств населення згідно ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» та розпоряджень місцевого самоврядування.

Рада трудового колективу зобов'язується:

1. Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту звільнюваних працівників.
2. Забезпечувати захист звільнюваних працівників згідно з чинним законодавством. Контролювати надання працівникам переважного права залишення на роботі відповідно до ст. 42 КЗпП України. Не допускати звільнення за ініціативою адміністрації вагітних, жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина друга ст.149 КЗпП України), одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда (ст. 184 КЗпП України).
3. Не знімати з обліку звільнених працівників до моменту їх працевлаштування (крім випадків подання особистої заяви про зняття з обліку).

Сторони домовились:

Що при скороченні чисельності чи штату працівників переважне право залишення на роботі у випадку однакової продуктивності праці і кваліфікації, крім передбачених законодавством, надається також:

- особам передпенсійного віку;
- працівникам, в сім'ях яких є особи, що мають статус безробітних;
- особам, які мають двоє і більше дітей до 14 років.

Розділ IV РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

Роботодавець зобов'язується:

1. Не допускати відволікання працівників від виконання ними професійних обов'язків (за винятком випадків, передбачених чинним законодавством).

2. Задучати працівників до роботи в надурочний час, як виняток, лише з дозволу трудового колективу з оплатою її у відповідному розмірі, обов'язково за наразом.

3. Задучати до роботи окремих працівників у вихідні (неробочі) дні лише у виняткових випадках за їх згодою.

4. Компенсувати роботу у святковий, неробочий день згідно з чинним законодавством.

5. Запроваджувати підсумований облік робочого часу для працівників, умови роботи яких неможливі з дотриманням щоденної або щотижневої тривалості робочого часу (робітників, зайнятих експлуатацією та обслуговуванням приміщень).

6. Задучати працівників до заміни тимчасово відсутніх працівників лише за їх згодою.

7. Запровадження, зміну та перегляд норм праці проводити за погодженням з трудовим колективом.

8. Забезпечити тишість всіх заходів щодо нормування праці, роз'яснення працівникам причин перегляду норм праці та умов застосування нових норм.

9. Про запровадження нових норм чи зміну чинних норм праці повідомляти працівників не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження.

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

11. Повідомляти працівників про зміну розмірів навчального навантаження не пізніше ніж за два місяця до змін.

12. Навчальне навантаження в обсязі менше тарифної ставки встановлювати лише за письмовою згодою працівника.

13. Створити умови матеріально-відповідальним особам для забезпечення збереження довіреного їм майна.

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

15. Затверджувати кошториси доходів та видатків, а також щатний розпис навчального закладу за погодженням з Радою трудового колективу (п.5.3.3. Ця умова не застосовується).

16. Забезпечити дотримання встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і часу відпочинку для працівників школи.

17. Вжити заходів для забезпечення розробки та погодження з трудовим колективом плану початку і закінчення роботи, розкладу занять.

17. Вільний від навчальних занять день для методичної роботи надавати керівникам методоб'єднань і вчителям. Використовувати цей день за відповідним призначенням.

18. Графік щорічних оплачуваних відпусток затверджувати за погодженням з трудовим колективом не пізніше 5 січня поточного року і доводити до відома працівників. Додаток № 14.

19. Повідомляти працівника про дату початку відпустки не пізніше ніж за 2 тижні до встановленого графіком терміну (ст. 10 Закону України "Про відпустки").

20. На вимогу працівника переносити щорічну відпустку на інший, ніж це передбачено графіком, період у випадках:

- порушення терміну повідомлення працівника про час надання відпустки;
- несвочасної виплати заробітної плати за період відпустки, тобто не пізніше, ніж за три дні до початку відпустки (ст.ст. 10, 21 Закону України "Про відпустки").

21. У випадку поділу відпустки на частини за бажанням працівника основну безперервну частину відпустки надавати педагогічним працівникам у канікулярний період (п. 4 Постанови Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 року № 346).

22. Перенесення щорічної відпустки здійснювати у порядку, передбаченому ст. 10 Закону України "Про відпустки".

23. Надавати відпустку (або її частину не менше, ніж 14 календарних днів) календарно педагогічним працівникам, протягом навчального року у зв'язку з необхідністю санаторно-курортного лікування (Постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 року № 346).

24. Надавати особам, які працюють на умовах неповного робочого часу, в т.ч. тим, хто перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, щорічну основну відпустку повної тривалості.

25. Жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, за їх бажанням щорічно надавати додаткову оплачувану відпустку тривалістю 11 календарних днів без урахування святкових і вихідних. Відпустку такої ж тривалості надавати жінкам, які всиновили дітей, батькам, які виховують дітей без матері (в тому числі і у разі тривалого їх перебування у лікувальному закладі), особам, які взяли під опіку дітей, а також вдовам та одиноким матерям, які мають дітей віком до 18 років (стаття 73 Кодексу законів України «Про працю»)

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів (ст. 19 ЗУ «Про відпустки»).

26. Надавати жінкам (батькам), які мають 2-ох і більше дітей віком до – 15 років або дитину-інваліда відпустки у зручний для них час.

27. Здійснювати відкликання працівника із відпустки лише за його згодою у випадках, передбачених чинним законодавством (ст. 12 Закону України "Про відпустки").

28. За бажанням працівника виплачувати йому грошову компенсацію за частину щорічної відпустки (при умові, що тривалість фактично наданих працівникові щорічної основної і додаткових відпусток не повинна бути меншою, ніж 24 календарних днів).

2- Забезпечити надання працівникам щорічних оплачуваних відпусток не менш ніж 56 календарних днів педагогічним працівникам та 24 календарних днів іншим категоріям працівників згідно з чинним законодавством.

3- Забезпечити дотримання чинного порядку щодо включення жінок до складу роботи, який дає право на щорічні відпустки, періодів їх роботи на умовах неповного робочого часу, під час частково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

3.1. Надавати можливість подружжю, працюючому в даній школі отримувати відпустки одночасно.

3.2. Надавати відпустки без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням лише за наявності особистої заяви працівника, і не більше 15 календарних днів.

3.3. Надавати відповідно до законодавства відпустку працівникам, яким за їх бажанням може надаватись щорічна відпустка повної тривалості до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи в цій установі, організації на умовах неповного робочого часу або трудового договору.

Сторони домовились:

- встановити в гімназії п'ятиденний робочий тиждень;
- надавати відпустки без збереження заробітної плати або з частковим збереженням лише за наявності особистої заяви працівника.

Розділ V ОПЛАТА ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

Работодавець зобов'язується:

1. Забезпечити в установі гласність умов оплати праці, порядку виплати доплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних чи компенсаційних виплат, порядку пріпреміювання.
2. Відповідно до ст. 15 Закону України "Про оплату праці" погоджувати з трудовим колективом умови оплати праці в установі.
3. Заробітна плата виплачується за першу половину місяця - 14 числа, за другу половину - 28 числа по бюджету. У разі, якщо день виплати заробітної плати припадає на вихідний день - напередодні цього дня.
4. Забезпечити за заявами працівників забезпечити своєчасне перерахування заробітної плати на зарплатні пластикові картки.
5. Вжити заходи для своєчасної виплати заробітної плати, в т.ч. на період відсутності працівника, сприяти усуненню причин затримки їх виплати.
6. Забезпечити своєчасне і правильне встановлення і виплату працівникам заробітної плати з урахуванням зміни розміру мінімальної заробітної плати, освітніх надбавок, винагород, звань, наукових ступенів (п.6. Інструкції про порядок встановлення розміру заробітної плати працівників освіти).
7. Забезпечити додержання розміру мінімальної заробітної плати відповідно до Закону України "Про Державний бюджет України на 2020 рік".
8. Забезпечити оплату праці за роботу в понадурочний час, у святкові та вихідні дні відповідно до діючого законодавства.
9. Забезпечити оплату праці у випадках, коли заняття не проводиться з вини працівника з надзвичайних причин (несприятливі метеорологічні умови, епідемія тощо) відповідно до умов чинного законодавства.
10. Забезпечити заходи щодо оплати праці працівників за заміну тимчасово відсутніх працівників.
11. Забезпечити необхідні умови для ефективної роботи комісії по розгляду трудових спорів.
12. Забезпечити працівникам місце роботи і середній заробіток за час прогулів з поважних причин згідно ст. 17 Закону України "Про охорону праці".
13. Забезпечити відпустку педагогічним працівникам протягом навчального року згідно ст. 17 Закону України "Про охорону праці" та Положення про відпустку педагогічних працівників санаторно-курортного лікування (Постанова Кабінету Міністрів України від 14.04.1997р. № 346).
14. Забезпечити оплату працівникам за суміщення посад, розширення зон відповідальності згідно ст. 18 Закону України № 8.
15. Забезпечити педагогічним працівникам допомогу на оздоровлення згідно ст. 18 Закону України "Про освіту" (Додаток № 9).
16. Забезпечити відпустку працівникам згідно Положення про оплату праці. Додаток № 10.

16. Встановити норму тривалості робочого часу на тиждень, рік для працівників школи /Додаток № 11/.

17. Здійснювати оплату премій, надбавок і доплат згідно з Положенням про порядок встановлення премій, надбавок, доплат (Додаток №12).

18. Надавати педагогічним працівникам щорічну грошову винагороду за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у розмірі не більше посадового окладу відповідно до положення, погодженого з Радою трудового колективу /Додаток №13/.

19. Повідомляти працівників про введення нових і зміну чинних умов праці не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження.

20. Здійснювати запровадження зміну перегляд норм праці за погодженням з Радою трудового колективу.

21. У випадках припинення трудового договору з підстав, зазначених у п. 6 ст. 361 та п. 2, 6 ст. 40 КЗпП України, працівникові, якому встановлена інвалідність, пов'язана із трудовим каліцтвом або ушкодженням здоров'я на виробництві, виплачувати вихідну допомогу.

22. Забезпечити працівникам, які за графіком роботи працюють у нічний час, додаткову оплату у розмірі 40 відсотків годинної тарифної ставки за кожну годину роботи в нічний час (п. 6. 2. 4. Галузевої угоди).

Нічним вважається час з 10 годин вечора до 6 годин ранку.

23. Забезпечити своєчасне проведення індексації грошових доходів працівників галузі у зв'язку із змінами цін на споживчі товари і послуги відповідно до чинного законодавства. Забезпечити виплату доплат, надбавок, премій працівникам у розмірах, визначених відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 09.12.2015 № 1013 «Про упорядкування структури заробітної плати, особливості проведення індексації та внесення змін до деяких нормативно-правових актів». Не допускати зменшення або скасування стимуляційних виплат, надбавок і доплат, які встановлені у граничних розмірах.

24. Установити, що мінімальна заробітна плата не застосовується як розрахункова величина для визначення посадових окладів та заробітної плати працівників та інших виплат. Вона застосовується у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого у Законі України «Про Державний бюджет» на відповідний рік. (Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 04.12.2016р. № 1774-VIII).

Рада трудового колективу зобов'язується:

1. Здійснювати контроль за дотриманням в установі законодавства про оплату праці.

2. Надати в наданні працівникам установи необхідної консультативної допомоги щодо питань з оплати праці.

3. Розв'язувати питання про притягнення до дисциплінарної, адміністративної відповідальності згідно із законодавством, осіб, вишних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов даного колективного договору, що стосуються

оплати праці (ст.ст. 45, 141, 147 п.1 КЗпП України, ст. 36 Закону України "Про оплату праці", ст. 18 Закону України "Про колективні договори і угоди").

– Представляти інтереси працівника при розгляді його трудового спору щодо оплати праці в комісії по трудових спорах (ст. 226 КЗпП України).

– Представляти на прохання працівника його інтереси щодо оплати праці в суді (ст. 112 Цивільно-процесуального кодексу).

– Звертатися до суду із заявами на захист трудових прав та інтересів членів трудового колективу (ст. 121 Цивільно-процесуального кодексу).

– Звертатися до прокурора з приводу порушення законності для перевірки виконання законів за заявами громадян та іншими повідомленнями (ст. 19 Закону України "Про прокуратуру", ст. 259 КЗпП України).

– Підприємувати взаємодію з органами виконавчої влади, органами державного нагляду для вирішення питань, пов'язаних із реалізацією права працівників на звільнення в повному обсязі оплати праці.

– Повідомляти про факти порушень щодо оплати праці державну інспекцію праці. Експлуатувати притягнення до відповідальності посадових осіб, винних в порушенні обов'язків державства про оплату праці.

Сторони домовилися:

– Підприємство зобов'язується контролювати за своєчасною виплатою заробітної плати працівникам підприємства та усувати причини порушень і вживати заходи щодо їх усунення.

Розділ VI

ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

Розділ шостий зобов'язується:

1. Організувати роботу з охорони праці в навчальному закладі відповідно до Закону України "Про охорону праці", Положення про організацію роботи з охорони праці учасників навчально-виховного процесу в установах і закладах освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України № 63 від 14.02.2014 р.

2. Здійснювати за погодженням з трудовим колективом і забезпечити виконання вжитих заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням /Додаток № 1/. (КЗпП ст. 161, ЗпОП ст. 13, ст. 20)

3. Здійснювати всі жовтня щороку виконувати всі заплановані заходи щодо підготовки працівників до роботи в осінньо-зимовий період

4. При укладенні трудового договору проінформувати під розписку працівника про умови праці, наявність на робочому місці небезпечних та шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про його права щодо компенсації за роботу в таких умовах. (КЗпП ст. 29, ЗпОП ст. 5).

5. Здійснювати атестацію робочих місць за умовами праці, вживати заходів щодо покращення умов праці, медичного обслуговування, оздоровлення працівників та надання їм відповідних пільг і компенсацій. (ЗпОП ст. 7)

6. Забезпечити суворе дотримання посадовими особами та працівниками Закону України "Про охорону праці", нормативних актів з охорони праці (ЗпОП ст. 13)

7. На роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, а також на роботах пов'язаних із забрудненням, видавати безоплатно за встановленими нормативами спеціальні засоби /Додаток №3/ (КЗпП ст. 165, ЗпОП ст. 8).

8. Безпечно забезпечувати працівників, які працюють на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних із забрудненням навколишнього середовища у несприятливих температурних умовах, спецодягом, засобами індивідуального захисту за встановленими нормативами (ЗпОП ст. 14) (КЗпП ст. 163, ЗпОП ст. 8).

9. Зайнятим на роботах з важкими та шкідливими умовами праці надавати додаткову оплачувану відпустку /Додаток №5/ (Закон України "Про охорону праці" ст. 7, ЗпОП ст. 7)

10. Здійснювати оплату праці у підвищеному розмірі працівникам, зайнятим на роботах з важкими та шкідливими умовами праці (ЗпОП ст. 7) та категоріям працівників, визначених в Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, п. 15 /Додаток №2/

11. Здійснювати додаткову оплачувану відпустку працівникам за особливий характер роботи /Додаток №6/ та ненормований робочий день /Додаток №7/ (Закон України "Про охорону праці" ст. 8, п. 1, п. 2, ЗпОП ст. 7)

12. Здійснювати навчання і перевірку знань з охорони праці, безпеки життєдіяльності всіх працівників закладів освіти, їх заступників, що відповідають за організацію

1.4.1.1. Інструкції з охорони праці, вчителів, що проводять інструктажі з безпеки життєдіяльності працівниками перед прийманням їх на роботу та періодично один раз на три роки. Інструкції з охорони праці працівників закладів освіти проводити навчання перед прийманням на роботу та періодично один раз на три роки чи у вигляді періодичних інструктажів у відповідності з Положенням про порядок проведення навчання і перевірок знань з безпеки життєдіяльності (охорони праці) учасників навчально-виховного процесу (Держпраці №15, №16).

1.4.1.2. Навчання та перевірку знань з охорони праці, безпеки життєдіяльності вчителів та інших посадових осіб і спеціалістів здійснювати не пізніше 3-місячного терміну з моменту їх призначення у відповідності з Положенням про організацію навчально-виховного процесу учасників навчально-виховного процесу

1.4.1.3. Роботодавця здійснювати проведення попереднього (перед прийняттям на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також працівників, об'єкту огляду осіб віком до 21 року. Забезпечити виконання рекомендацій, вимог медичної комісії за результатами огляду працівників. (КЗпП ст. 17, ст. 17¹).

1.4.1.4. Працівники, які повинні проходити медогляд щорічно додається. (Додаток 1 до ДЗ №17).

1.4.1.5. Під час проведення медичного огляду за працівниками зберігати місце роботи і зарплату середній заробіток. Не допускати до роботи працівників, які ухиляються від проведення обов'язкового медичного огляду, без збереження заробітку (ДЗ №17, ст. 17¹).

1.4.1.6. Роботодавця забезпечити позачерговий медичний огляд працівника за його вимогою, якщо він вважає погіршення стану його здоров'я пов'язаними з умовами роботи за поданою працівником заявою. (ЗпОП ст. 17).

1.4.1.7. Працівник, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку не може виконувати легшої роботи, за його згодою переводять на таку роботу на термін, вказаний у медичному висновку тимчасово або без обмеження строку. Виплати грошей при цьому здійснювати у відповідності з чинним законодавством (ЗпОП ст. 17, ст. 17¹ ст. 6).

1.4.1.8. Зробити за працівником, який втратив працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням: місце роботи і повну зарплату на весь період до відновлення працездатності або виплатити грошову втрату працездатності. (ЗпОП ст. 9).

1.4.1.9. Зробити виплату вихідної допомоги в розмірі тримісячного середнього зарплату за період розірвання трудового договору з ініціативи працівника через вимоги законодавства про охорону праці, умов колективного договору (ЗпОП ст. 44, ЗпОП ст. 6).

1.4.1.10. Зробити середню зарплату за працівником на період припинення роботи за ініціативи працівника вишикла виробнича ситуація, небезпечна для здоров'я або працівників, які оточують, виробничого середовища чи виробничого процесу (ДЗ №153, ЗпОП ст. 6)

10. Проводити спільно з Радою трудового колективу своєчасне розслідування нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві; забезпечити безумовне виконання запропонованих комісією розслідування нещасних випадків на виробництві організаційно-технічних заходів по кожному нещасному випадку (ЗіОП ст. 22).

11. Проводити систематично аналіз причин виникнення нещасних випадків, аварій та профзахворювань на виробництві. Відповідно до висновків розробляти заходи щодо їх уникнення і запобігання травматизму та забезпечувати їх виконання (ЗіОП ст. 22).

Працівник зобов'язується:

1. Дотримуватися правил безпеки та здоров'я, а також про безпеку і здоров'я інших працівників в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на виробництві;

2. Дотримуватися вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, пов'язаних з роботою з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва; користуватися засобами колективного і індивідуального захисту.

3. Дотримуватися в установленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.

Рада трудового колективу зобов'язується:

1. Здійснювати контроль за дотриманням законодавства про охорону праці, та створення безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-гігієнічних умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами колективного та колективного захисту з боку адміністрації та дотриманням працівниками нормативних актів з охорони праці. (КЗпП ст. 167, ЗіОП ст. 22).

2. Здійснювати зв'язання трудового активу з питань охорони праці по здійсненні контролю за забезпеченням прав і соціальних гарантій працівників, передбачених законодавством з охорони праці.

3. Забезпечувати своєчасність та повноту виплат одноразової допомоги постраждалим в нещасних випадках на виробництві та страхових виплат втраченого зарплати працівників до інвалідності Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві (ст.28 Закону України „Про загальнообов'язкове державне страхування від нещасного випадку на виробництві“).

4. Здійснювати в організації навчання працюючих та проведенні перевірки знань працівниками праці.

5. Здійснювати в розслідуванні нещасних випадків, профзахворювань, аварій, та аварійних випадків нещасний випадок на виробництві; представляти інтереси постраждалих працівників в питаннях. (ЗіОП ст. 22)

Працівник повинен:

Здійснити контроль:

- здійснювати заходи щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників навчально-виховного процесу відповідно до Закону України « Про охорону праці », інших нормативно-правових актів з охорони праці;
- реалізацією заходів з охорони праці, передбачених колективним договором;
- вживати заходів для організації та забезпечення оздоровлення дітей працівників гімназії.
- брати активну участь в організації та проведенні Всеукраїнського огляду-конкурсу стану умов і охорони праці в освітніх закладах.

Розділ VII СОЦІАЛЬНО-ПОБУТОВІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ

1.5. Що стосується зобов'язується:

1.5.1. забезпечити педагогічним працівникам у забезпеченні їх житлом у першочерговому порядку (ст. 24 Закону України "Про наукову і науково-технічну діяльність" та ст. 55 Закону України "Про освіту").

1.5.2. надавати педагогічним працівникам у наданні їм пільгових кредитів для будівництва та кооперативного будівництва (ст. 57 Закону України "Про освіту" та ст. 10 Закону "Про вищу освіту").

1.5.3. створити умови для організації працівникам установи гарячого харчування та літньої садиби.

1.5.4. гарантувати збереження педагогічних працівників, яке унеможливує виникнення додаткових обов'язків і обмежує перебування в дитячому колективі, а також гарантувати переведення за цих чи інших обставин на іншу роботу, збереження за ними середній середній заробіток. У разі хвороби чи каліцтва попередній середній заробіток виплачувати до відновлення працездатності або встановлення вартості втрат (ст. 57 Закону України "Про освіту").

1.5.5. надавати працівникам за рахунок фонду заробітної плати матеріальну допомогу на оздоровлення.

1.5.6. надавати працівникам у передачу в оренду споруд, приміщень та обладнання приймачів і передавачів радіостудового колективу, не допускаючи при цьому погіршення умов їх життєвостанови.

1.5.7. забезпечити підготовку та подання документів, необхідних для призначення пенсій за заслуги.

1.5.8. надавати працівникам у призначенні їм пенсій за вислугу років та за віком.

1.5.9. надавати педагогічну роботу з правового навчання працівників із залученням фахівців з питань правознавства в правознавчих та інших організацій в галузі права. "Наказ Міністерства освіти і науки України від 11.08.2016 року № 100/16/16-16, затверджена Указом Президента України від 11.08.2016 року № 992).

1.5.10. забезпечити здійснення відповідних виплат працівникам, згідно з "Законом України "Про надання грошової допомоги сім'ям з дітьми", "Про статус та соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи".

1.5.11. надавати працівникам контроль за оплатою проїзду та добових працівникам гімнастичної секції та працівникам підвищення кваліфікації, перепідготовку та перекваліфікації.

1.5.12. надавати працівникам за плату згідно ст.57 Закону України "Про освіту" щорічної відпустки за виконання сумішньої працю, зразкове виконання службових обов'язків, а також грошову допомогу на оздоровлення при наданні щорічної відпустки працівникам, передбаченої Постановою Кабінету Міністрів України.

Дотримуватись умов чинного законодавства щодо недопущення відрахування зарплатної плати у разі звільнення працівників до закінчення робочого року.

Працівник звільняється з роботи у зв'язку з:

- з ініціативою від продовження роботи при зміні істотних умов праці;
- рішеннями організації виробництва та праці, в т.ч. при ліквідації, реорганізації або перепрофілюванні установи, скорочення чисельності або штату працівників;
- вказівкою на невідповідності працівника займаній посаді, або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджають даній роботі;
- вказівкою на роботу протягом більш як 2 місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;
- направленням на навчання;
- виходом на пенсію;
- призовом на військову службу;
- направленням працівника за його згодою на іншу роботу.

2.14. ТК зобов'язується:

- сприяти членам трудового колективу у відведенні їм земельних ділянок під сади, городи, будівництво житлового будівництва.
- сприяти допомозі у вирішенні побутових проблем вчителям-пенсіонерам.
- сприяти організації санаторно-курортного лікування та відпочинку членів трудового колективу та їх сімей, перш за все тих, хто часто і тривалий час хворіє, а також тих, хто перебуває на диспансерному обліку.
- сприяти проведенню "днів здоров'я", виїзди на природу. Забезпечити перебування на здоров'я.
- сприяти проведенню лекцій, зустрічей із різними спеціалістами.
- сприяти вечори відпочинку, присвячені Дню працівників освіти, Дню Учителя, Нового року.
- сприяти дню шанування людей похилого віку. Забезпечити запрошення на вечори відпочинку.

2.15. ТК повинен виконувати:

- сприяти наданню премії педагогічним працівникам освіти у розмірі посадового окладу та надавати матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань за рахунок економії фонду зарплатної плати за відсутності працівників по зарплатній платі.
- сприяти роботі на забезпечення дотримання чинного законодавства:
 - у сфері трудових відносин;
 - у сфері соціальних гарантій і пільг для працівників, членів їх сімей, пенсіонерів, які працювали раніше в гімназії.

вживати заходів для збереження в наступних роках у повному обсязі, зазначених ст. 57 Закону України „Про освіту”, гарантій щодо оплати праці педагогічних працівників.

З метою зміни власника навчального закладу, зокрема при передачі навчально-виховної власності ОТГ, дія трудових договорів працівників продовжується.

Вживати заходів для запровадження нових підходів щодо визначення функцій педагогічних працівників та забезпечення призначення пенсій та виплат пенсій.

З метою створення педагогічним працівникам відповідних умов праці, які б сприятили забезпеченню продуктивної зайнятості та зарахування годин трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії:

• забезпечити інформування працівників щодо механізму зарахування годин трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії;

• звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти у чергу між тими працівниками, які мають неовне тижневе навантаження за наявності відповідного фаху;

• залучити до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладів освіти, працівників інших підприємств, установ, організацій лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників відповідним павантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на тиждень:

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

Розділ VIII

ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

• **Розділ VIII обов'язується:**

• забезпечити трудовому колективу всю необхідну інформацію з питань, що є предметом колективного договору, сприяти реалізації права Ради ТК по задоволенню спеціально-економічних інтересів працівників.

• забезпечити умови преміювання, виплати винагород, а також гарантії, пов'язані з соціально-побутові пільги, встановлені в колективному договорі між Радою ТК та працівників.

• забезпечити вільний доступ до матеріалів, документів, а також до усіх підставних документів установи (їдальня) для здійснення прав контролю за дотри-

1

1. Аналіз законодавства, станом охорони праці і техніки безпеки. Виконання колективного договору.

Розділ X КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Стаття 181. Контроль виконується:

1. Керівник підприємства зобов'язаний виконувати за виконання окремих положень колективного договору, зокрема, встановити термін виконання зобов'язань сторін.
2. Керівник підприємства зобов'язаний проводити зустрічі керівника та голови ТК, на яких інформувати про стан виконання колективного договору.
3. Керівник підприємства (керівник, січень-лютий) спільно аналізувати стан виконання колективного договору та зобов'язувати звіти керівника та голови ТК про реалізацію зобов'язань виконання на загальних зборах трудового колективу.
4. Керівник підприємства зобов'язаний виконання, невиконання зобов'язань (положень колективного договору) та вживати термінові заходи щодо забезпечення їх реалізації.
5. Керівник підприємства за невиконання положень колективного договору, притягати до відповідальності відповідним законодавством.
6. Керівник підприємства колективного договору в цілому, або його окремі положення можуть бути змінені або скасовані за взаємною згодою сторін після проведення переговорів. Керівник підприємства не може в односторонньому порядку змінити положення колективного договору.
7. Переговори сторін щодо внесення змін та доповнень починають не пізніше ніж за три місяці до закінчення терміну дії цього договору.
8. Керівник підприємства зобов'язаний у переговори по укладанню нового договору не рідше ніж за три місяці до закінчення терміну дії цього договору.

Стаття 182. Керівник зобов'язується:

1. Керівник підприємства зобов'язаний зберігати та виконувати трудові договори, укладені з працівниками, якщо він порушує законодавство про працю і не виконує зобов'язань перед колективним договором (ст. 45 КЗпП України).

Керівник підприємства
_____ К.А.Тимко

Голова Ради ТК
_____ В.В.Свадеба

«_____» _____ 2020 р.

«_____» _____ 2020 р.