

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ
БОМУНАЛЬНОЇ УСТАНОВИ «ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР»
БОРИСЛАВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

ТА ПЕРВИННОЮ ПРОФСПІЛКОВОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ
БОМУНАЛЬНОЇ УСТАНОВИ «ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР»
БОРИСЛАВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

НА 2022-2027 РОКИ

Затверджено
зборами трудового колективу
КУ «ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР»
БОРИСЛАВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
від 14.12.2022 року
Протокол №6

Колективний договір між адміністрацією КУ «ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР» БОРИСЛАВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ та первинною профспілковою організацією КУ «ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР» БОРИСЛАВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ на 20212-2027 роки, укладений відповідно до Законів України "Про колективні договори і угоди", "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", законодавства України, Положень Галузевої угоди між Міністерством освіти та науки України та ЦК профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 роки, Угоди між Департаментом освіти і науки Львівської обласної організації профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 роки, з метою посилення соціального захисту найманих працівників, які перебувають у сфері дії сторін, що підписали Колективний договір. Він виступає зобов'язання сторін, які спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи закладу загальної середньої освіти, реалізації професійних, трудових і соціально-економічних прав та гарантій працівників трудового колективу.

РОЗДІЛ I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Сторони колективного договору:

- адміністрація КУ «ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР» БОРИСЛАВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ, в особі директора Дидик Алли Володимирівни, яка представляє інтереси установи і має відповідні повноваження, з однієї сторони;

- первинна профспілкова організація КУ «ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР» БОРИСЛАВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ, в особі голови, Добуш Марії Володимирівни з другої сторони, яка, відповідно до ст. 247 КЗпП України, представляє інтереси працівників установи в сфері праці, побуту, культури в органах державної влади та місцевого самоврядування.

1.2. Положення Колективного договору діють безпосередньо в установі, незалежно від форми власності, поширюються на всіх осіб, які знаходяться у трудових правовідносинах з установою та знаходяться у сфері впливу сторін, працівників профспілкових органів, які працюють на виборчих та штатних посадах.

1.3. Основою укладання Колективного договору є положення Галузевої угоди та Обласної угоди, які, як мінімальні гарантії, є обов'язковими для включення до Колективного договору.

1.4. Додатки до Колективного договору є його невід'ємною частиною.

1.5. Колективний договір укладається на 2022-2027 роки, набуває чинності з моменту підписання представниками сторін і діє до укладення нового або перегляду даного Колективного договору.

1.6. Жодна зі сторін Колективного договору не може в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань.

1.7. До закінчення строку дії Колективний договір може бути розірваний або змінений тільки за взаємною домовленістю сторін.

1.8. Зміни, що випливають із змін чинного законодавства, Галузевої, Обласної угод, вносяться без внесення змін до Колективного договору. За необхідності зміни та доповнення або припинення дії Колективного договору можуть вноситися після переговорів сторін та досягнення згоди.

1.9. Припиненні однієї із сторін щодо внесення доповнень чи змін до умов Колективного договору, а також щодо дострокового призупинення дії Колективного договору є обов'язковими для розгляду другою стороною. Переговори щодо внесення доповнень чи змін до Колективного договору проводяться у 10-денний термін з дня їх отримання іншою стороною.

1.10. Сторони домовилися, що при зміні власника установи чинність колективних договорів зберігається до укладення нових.

РОЗДІЛ II СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ОСВІТИ

Адміністрація установи зобов'язується:

- 2.1. Забезпечити свою роботу на виконання вимог Конституції України, чинного законодавства про освіту, регіональних програм та інших законодавчих та нормативних актів.
- 2.2. Забезпечити ефективну діяльність установи, виходячи з фактичних обсягів фінансування та раціональне використання позабюджетних коштів для підвищення результативності роботи установи, поліпшення становища працівників та посилення їх соціального захисту.
- 2.3. Забезпечити розвиток і зміцнення матеріально-технічної бази КУ «ІРЦ», створення оптимальних умов для реалізації завдань центру у відповідності до фінансових можливостей.
- 2.4. Аналізувати потребу у педагогічних кадрах для забезпечення ефективного функціонування установи, застосувати засоби матеріального і морального стимулювання якісної праці для всіх працівників центру, раціонального використання наявного обладнання, технічних засобів тощо.
- 2.5. Сприяти організації курсової перепідготовки педагогічних працівників з урахуванням нових та удосконалених навчальних програм, підручників, навчальних посібників.

Сторони Колективного договору спільно домовились:

- 2.6. Спрямувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи установи.
- 2.7. Практикувати проведення спільних засідань адміністрації установи і профспілкової організації за підсумками роботи за рік з питань трудового законодавства, умов оплати праці тощо.
- 2.8. Сприяти стабільній роботі трудового колективу, зниженню у них соціальної напруги шляхом проведення переговорів, вироблення узгоджених позицій та вжиття конкретних заходів.
- 2.9. Брати участь в організації, підготовці та проведенні заходів, спрямованих на підвищення професійної майстерності фахівців ІРЦ.
- 2.10. Вживати заходів для недопущення прийняття законодавчих актів, які загрожують звуженням прав і свобод громадян в галузі освіти, зокрема тих, що стосуються:
 - закриття та ліквідації КУ «ІРЦ»;
 - збільшення обсягу педагогічного навантаження;
 - посилення інтенсифікації праці педагогічних працівників;
 - скорочення чисельності педагогічних працівників.

Первинна профспілкова організація ІРЦ зобов'язується:

- 2.11. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в установі, дотримання Правил внутрішнього трудового розпорядку установи.
- 2.12. Утримуватись від організації акцій протесту з питань, включених до Колективного договору, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку.
- 2.13. Роз'яснювати членам профспілкової організації ІРЦ зміст нормативних документів щодо організації праці, їх права і обов'язки, забезпечувати постійний контроль за своєчасним введенням у дію нормативних документів з питань трудових відносин, нормування праці, розподілом робочого навантаження.
- 2.14. Контролювати дотримання законодавства про час відпочинку працівників і відповідних пунктів цього договору, погоджуючи питання згідно з чинним законодавством, а також вирішувати можливі конфліктні ситуації у КУ «ІРЦ».

РОЗДІЛ III РЕГУЛЮВАННЯ ВИРОБНИЧИХ, ТРУДОВИХ ВІДНОСИН, РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

Адміністрація установи зобов'язується:

- 3.1. Спрямувати діяльність установи на створення умов для безумовної реалізації права громадян на освіту.
- 3.2. Забезпечити дотримання встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і часу відпочинку для працівників.
- 3.3. Забезпечити наявність в установі Правил внутрішнього трудового розпорядку, розроблених та затверджених відповідно до Типових правил внутрішнього трудового розпорядку; посадових і робочих інструкцій для працівників.
- 3.4. Забезпечити встановлення педагогічним працівникам скороченої тривалості робочого часу відповідно до чинного законодавства.
- 3.5. Приймати на роботу нових працівників у разі забезпечення повної зайнятості працюючих за фахом і відсутності прогнозу щодо їхнього вивільнення за п.1. ст. 40 КЗпП України.
- 3.6. Здійснювати звільнення педагогічних працівників у зв'язку із скороченням обсягу роботи лише після закінчення навчального року.
- 3.7. При прийнятті на роботу працівників укладати, як правило, безстрокові трудові договори.
- 3.8. Не допускати укладення строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробування. Не допускати переукладення безстрокового трудового договору на строковий з підстав досягнення працівником пенсійного віку з ініціативи роботодавця (крім педагогічних працівників, які досягли пенсійного віку та яким виплачується пенсія за віком).
- 3.9. Продовжувати в обов'язковому порядку строковий трудовий договір на термін щорічної основної відпустки повної тривалості, наданої за заявою педагогічного працівника, відповідно до частини другої статті 3 Закону України «Про відпустки» з виплатою допомоги на оздоровлення та щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та зразкове виконання посадових обов'язків відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту».
- 3.10. При виникненні необхідності вивільнення працівників на підставі ст.40 КЗпП України:
 - повідомляти не пізніше як за два місяці у письмовій формі державну службу зайнятості про 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;
 - вивільнення працівників здійснювати лише після використання усіх можливостей забезпечити їх роботою на іншому робочому місці, в т.ч. за рахунок звільнення сумісників, ліквідації суміщення тощо;
 - направляти на професійну підготовку, перепідготовку із збереженням середнього заробітку на весь період навчання.
- 3.11. Надавати щорічні відпустки педагогічним працівникам згідно затверджених і погоджених графіків відпустки, в тому числі протягом навчального року.
- 3.12. Надавати додаткові відпустки працівникам за ненормований робочий день (додаток № 2).
- 3.13. Надавати згідно ст.19 Закону „Про відпустки” 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 надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів

без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України) (за наявності декількох підстав 17) календарних днів.

3.14. При зміні власника КУ «ІРЦ», а також у разі реорганізації (злиття, приєднання, виділення, перетворення) звільнення працівників проводити лише у разі скорочення чисельності або штату.

3.15. Забезпечити (в межах компетенції) дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам установи, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям з відривом від виробництва.

3.16. Здійснювати гласний аналіз стану та прогнозування використання трудових ресурсів в установі.

3.17. Захищати честь, гідність фахівців ІРЦ.

3.18. Забезпечити участь педпрацівників у різноманітних курсах, семінарах, конференціях з питань законодавства про освіту, оплату праці, трудового законодавства.

3.19. При складанні графіку корекційно-розвиткових занять уникати нераціональних витрат часу фахівців ІРЦ, які здійснюють корекційну роботу, забезпечувати безперервну послідовність проведення занять.

3.20. Погоджувати з профспілковою організацією:

- графік відпусток;
- розклад КРЗ;
- тарифікаційні списки;
- режим роботи;
- положення про виплату щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та її розподіл (додаток 3);
- положення про виплату премій тощо.
- інші питання соціально-економічного і трудового характеру (додаток 4).

3.21. При регулюванні робочого часу у КУ «Інклюзивно-ресурсний центр» Бориславської міської ради сторони виходять з того, що нормальна тривалість роботи не може перевищувати 36 годин на тиждень, як це встановлено чинним законодавством (Постанова від 21.07.2021 № 765).

3.22. Сторони узгодили, що установа працює у режимі п'ятиденного робочого тижня, з двома вихідними днями – у суботу, неділю.

Сторони Колективного договору спільно домовились:

3.23. Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи в межах кошторисних призначень.

3.24. Періоди, впродовж яких у КУ «ІРЦ» не здійснюється робочий процес у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, не залежними від працівників обставинами, є робочим часом фахівців ІРЦ. У зазначений час працівники залучаються до організаційно-методичної, організаційно-педагогічної роботи відповідно до наказу директора КУ «ІРЦ» в порядку, передбаченому Правилами внутрішнього трудового розпорядку установи, зокрема в умовах реального часу з використанням дистанційних технологій.

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

3.26. Залучення педагогічних працівників у період, який не збігається з їх щорічною оплачуваною відпусткою, до роботи в оздоровчих таборах, розташованих в іншій місцевості, здійснюється лише за згодою працівників.

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

3.28. Сприяти протягом року оздоровленню педагогічних працівників на базі пансіонату „Пролісок” у м. Трускавці при проходженні ними курсової перепідготовки.

Первинна профспілкова організація ІРЦ зобов'язується:

3.29. Добросовісно та якісно виконувати свої обов'язки, працювати чесно, сумлінно, своєчасно виконувати завдання та доручення Адміністрації.

3.30. Представляти та захищати трудові, соціально-економічні права та інтереси членів трудового колективу у відносинах з роботодавцями, органами державної влади, органами місцевого самоврядування і в суді.

3.31. Приймати активну участь у проведенні колективних переговорів, своєчасному укладанні Колективного договору або внесенні змін і доповнень до нього згідно з Законом України "Про колективні договори і угоди".

3.32. Забезпечити відповідальність сторін за невиконання умов Колективного договору.

3.33. Не розголошувати конфіденційну інформацію, що була оголошена такою в установленому порядку і яка стала відома працівникам під час виконання посадових обов'язків.

3.34. Зберігати матеріальні цінності установи, підтримувати чистоту робочих місць.

3.35. З метою захисту прав освітян здійснювати силами правової інспекції обласної організації Профспілки, яка діє відповідно до Положення про Правову службу профспілки працівників освіти і науки України, затвердженого президією ЦК Профспілки 16.02.2004 р., територіальною організацією профспілки працівників освіти та профкомом закладу громадський контроль за додержанням законодавства про працю, про освіту, про охорону праці.

3.36. Сприяти керівним, педагогічним працівникам, які проходять курсову перепідготовку і підвищення кваліфікації при Львівському обласному інституті післядипломної педагогічної освіти, на базі пансіонату „Пролісок” у м. Трускавці читання курсу лекцій з питань законодавства про освіту, трудового законодавства та соціально-економічного захисту працівників.

РОЗДІЛ IV ЗАЙНЯТІСТЬ

Адміністрація установи зобов'язується:

4.1. Вживати заходів для недопущення масових вивільнень працюючих з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 3 відсотки чисельності працівників упродовж календарного року).

4.2. Забезпечити аналіз зайнятості працівників закладу освіти та розглядати це питання разом із профкомом закладу освіти не менше 1-го разу на рік, одночасно підводячи підсумки про виконання колективного договору.

4.3. Не допускати звільнення працівника з ініціативи Адміністрації в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім випадку ліквідації).

4.4. У випадку виникнення об'єктивних причин, які викликають неминучі масові звільнення працівників з ініціативи Адміністрації, коли відсутня можливість пропозиції працівнику іншої рівнозначної посади, проводити такі звільнення за умови попереднього письмового повідомлення Адміністрацією про причини та строки скорочення не пізніше ніж за два місяці до запланованих звільнень.

Сторони Колективного договору спільно домовились:

- 4.5. Встановити в установі робочий тиждень згідно із «Положенням про ІРЦ» та Змінами від 21 липня 2021 р. №765, робочими планами та індивідуальними графіками роботи фахівців.
- 4.6. Сприяти забезпеченню працевлаштування на вільні і новостворені робочі місця в установі, зареєстрованих у державній службі зайнятості осіб, відповідно до кваліфікаційних вимог, надаючи при цьому перевагу професійно досвідченим працівникам.
- 4.7. Вжити заходів для недопущення запровадження такого режиму роботи працівників який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати).
- 4.8. З метою створення педагогічним працівникам відповідних умов праці, які б максимально сприяли забезпеченню продуктивної зайнятості та зарахуванню періодів трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії:
- забезпечити інформування працівників щодо механізму зарахування періоду трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії;
 - при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження та за наявності відповідного фаху;
- 4.9. Не допускати необгрунтованого звільнення працівників.
- 4.10. Рішення про зміни в організації виробництва і праці установи, що призводять до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджені з відповідними профспілковими органами, приймати не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій з економічним обгрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості працівників, що вивільняються. Тримісячний період використовувати для здійснення роботи, спрямованої на зниження рівня скорочення чисельності працівників.
- 4.11. Проводити консультації з органом управління освітою та територіальною організацією профспілки з приводу виникнення обгрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотки чисельності працівників.
- Первинна профспілкова організація зобов'язується:**
- 4.12. Відповідно до ст.43 КЗпП України розглядати питання про надання згоди на звільнення працівників з ініціативи роботодавця.
- 4.13. Контролювати своєчасну та в повному обсязі виплату вихідної допомоги звільненим працівникам згідно з ст. 44 КЗпП України.

РОЗДІЛ V НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ

Адміністрація установи зобов'язується:

- 5.1. Сприяти забезпеченню своєчасної виплати поточної заробітної плати працівникам установи не рідше двох разів на місяць, через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, з дотриманням вимог Конвенції МОП №95 «Про захист заробітної плати».
- Аванс - до 20 числа , зарплата – до 5 числа.**
- 5.2. Сприяти забезпеченню реалізації положень Указу Президента України «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні» від 30.10.2010 № 926, що стосується виплати надбавки в розмірі не менше 25 % посадового окладу (ставки заробітної плати, в тому числі годинної) з метою підвищення престижності педагогічної праці всім педагогічним працівникам в межах кошторисних призначень.
- 5.3. Вчасно оформляти необхідні документи для табелювання працівників КУ «ІРЦ» на отримання заробітної плати у грошовому вираженні за місцем роботи згідно з ст. 115 КЗпП України.
- 5.4. Забезпечити в установі гласність умов оплати праці, порядку виплати доплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних чи компенсаційних виплат, положень про преміювання.
- 5.5. Сприяти усуненню причин порушення термінів виплати заробітної плати.

- 5.6. Надавати пропозиції органу управління освітою при формуванні бюджетного кошторису установи щодо видатків на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам, а також стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників у розмірах не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати.
- 5.7. Забезпечувати оплату праці працівників, які замінюють будь-які категорії тимчасово відсутніх працівників. Забезпечувати виплату доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи з використанням для цього всієї економії фонду заробітної плати за відповідними посадами.
- 5.8. Здійснювати виплату заробітної плати через установи банків відповідно до чинного законодавства лише на підставі особистих заяв працівників.
- 5.9. Повідомляти працівників про введення нових і зміну чинних умов праці не пізніше, ніж за 2 місяці до їх запровадження.
- 5.10. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави утримань, суму зарплати, що належить до виплати.
- 5.11. На педагогічних працівників інклюзивно-ресурсних центрів поширюється умови оплати праці, умови надання щорічних та інші пільги, встановлені законодавством для педагогічних працівників спеціальних закладів загальної середньої освіти (п.47 Положення про інклюзивно-ресурсний центр затвердженого постановою Кабінету від 12.07.2017 №545)
- 5.12. Заробітну плату за весь час щорічної відпустки виплачувати не пізніше, ніж за три дні до початку відпустки, у випадку затримки виплати відпускних відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період.
- 5.13. Гарантувати оплату праці за роботу в понадурочний час, у святкові та вихідні дні у подвійному розмірі або надати інший день відпочинку у зручний для працівника час.
- 5.14. Вживати заходів для забезпечення фахівців роботою в обсязі не менше ставки заробітної плати.
- 5.15. При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому, здійснюється у день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми повинні бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.
- 5.16. Щорічно здійснювати виплату педагогічним працівникам винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у відповідності до ст. 57 Закону України «Про освіту» у відсотках до посадових окладів чи ставок заробітних плат педагогічних працівників, встановлених у п. 64 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти затвердженої Наказом Міністерства освіти і науки України від 15.04.1993 року № 102 (далі - Інструкція) незалежно від тижневого навантаження на підставі «Положення про порядок надання щорічної грошової винагороди за сумлінну працю...», (додаток 3).
- 5.17. Забезпечити виплату винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у разі звільнення педагогічних працівників зв'язку із закінченням строку трудового договору, угодою сторін, скороченням чисельності або штату та за власним бажанням серед або після закінчення навчального року з урахуванням фактичного часу роботи.
- 5.18. Проводити додаткову оплату працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці згідно з чинними нормативними документами з оплати праці.
- 5.19. Здійснювати розрахунки виплат у всіх випадках збереження середньої заробітної плати та забезпечення допомогою у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, вагітністю і пологами, виходячи із посадового окладу (ставки) того місяця, в якому відбулася подія, пов'язана із відповідними виплатами, з урахуванням постійних доплат і надбавок.
- 5.20. При встановленні фахівцям педагогічного навантаження на новий навчальний рік зберігати, як правило, його обсяг, а також дотримуватися принципу наступності роботи, викладання предметів у класах, групах.
- 5.21. Сприяти встановленню надбавок педагогічним працівникам відповідно до Постанови

Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 року №373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам дошкільних, позашкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних навчальних закладів, вищих навчальних закладів I-II рівня акредитації, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» в максимальному розмірі (за престижність педагогічної праці), за умови наявності фонду економії заробітної плати.

5.22. Відповідно до пункту 29 Інструкції, посадові оклади (ставки заробітної плати) керівним працівникам, діяльність яких безпосередньо пов'язана з навчально-виховним процесом, педагогічним працівникам загальноосвітніх навчальних закладів (або за наявності в них груп) для дітей, які потребують корекції фізичного та/або розумового розвитку, підвищуються на 25 відсотків, а також за наявності фонду економії заробітної плати надбавку за складність та напруженість в роботі в розмірі до 50 відсотків посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 №1298.

5.23. Забезпечувати встановлення надбавок, доплат та премій з метою диференціації заробітної плати тим працівникам, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної заробітної плати з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації, її результатів.

5.24. Забезпечити періодичне підвищення кваліфікації педагогічних працівників та відповідні гарантії й компенсації при цьому (збереження середнього заробітку, оплата витрат на відрядження).

5.25. Зберігати за працівниками місце роботи і середній заробіток за час проходження медичного огляду (ст.17 Закону України «Про охорону праці»).

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

5.27. Забезпечити встановлення доплати за керівництво філією ІРЦ, в розмірі 25% ставки заробітної плати, як це передбачено для початкових шкіл.

5.28. Сприяти встановленню надбавок педагогічним працівникам відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 р. № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» в максимальному розмірі у межах фонду оплати праці.

5.29. Забезпечити:

- оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних та тих, які працюють за сумісництвом, не з їх вини, зокрема на період оголошення карантину, в розмірі середньої заробітної плати;

- збереження заробітної плати при дистанційній формі підвищення кваліфікації вчителів та інших педагогічних працівників, зокрема з відривом від освітнього процесу, та оплати праці за фактично виконаний ними обсяг навчального навантаження, в тому числі із застосуванням дистанційних технологій, в умовах оголошеного карантину.

Сторони Колективного договору спільно домовились:

5.30. Забезпечити дотримання законодавства про оплату праці, її розмірів, встановлених нормативно-правовими актами та термінів виплати.

5.31. Встановлювати розміри доплати за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи.

5.32. Здійснювати відповідні доплати керівним працівникам, які виконують на підставі норм чинного законодавства викладацьку роботу.

5.33. Вживати заходів для підвищення рівня заробітної плати працівників установи.

5.34. Сприяти забезпеченню своєчасної виплати заробітної плати працівникам установи за період відпусток, поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, у терміни визначені цим Колективним договором, з дотриманням вимог Конвенції МОП № 95 «Про захист заробітної плати».

5.35. 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 06.12.2016р. № 1774-VIII).

Первинна профспілкова організація зобов'язується:

5.36. Надавати працівникам установи необхідну консультативну допомогу з питань оплати праці.

5.37. Здійснювати контроль за своєчасною виплатою заробітної плати, аналізувати причини порушень і вживати заходи щодо їх усунення.

5.38. Забезпечити контроль за виплатою грошової винагороди за сумлінну працю педагогічним працівникам, які звільняються з роботи у зв'язку із закінченням строку трудового договору, угодою сторін, скороченням чисельності або штату та за власним бажанням, до і після закінчення навчального року пропорційно відпрацьованому часу незалежно від тижневого навантаження.

5.39. Представляти на прохання працівника його інтереси щодо оплати праці в комісіях по розгляду індивідуальних трудових спорів, в судах (ст.112 Цивільно-процесуального кодексу).

5.40. Повідомляти про факти порушень законодавства про оплату праці галузеву Профспілку працівників освіти і науки України, орган управління освітою та державну інспекцію праці. Вимагати притягнення до відповідальності посадових осіб, винних в порушенні законодавства про оплату праці.

5.41. Проводити роз'яснювальну роботу щодо практики звернення працівників установи до судів про примусове стягнення заборгованої заробітної плати.

РОЗДІЛ VI ОХОРОНА ПРАЦІ І ЗДОРОВ'Я

Адміністрація установи зобов'язується:

6.1. Дотримуватися вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до Закону України „Про охорону праці”, та інших нормативно-правових актів з питань охорони праці, а також право працівників на безпечні та нешкідливі умови праці, пільги та компенсації, соціальний захист у разі ушкодження їхнього здоров'я.

6.2. Щорічно вносити на обговорення нарад за участю представників Трудового колективу питання створення належних умов і безпеки праці, вжиття заходів для зменшення травматизму і професійної захворюваності.

6.3. Проводити відповідно до Закону України „Про охорону праці” навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна безпека тощо) відповідальних за охорону праці тощо.

6.4. Забезпечити установу нормативно-правовими актами з охорони праці.

6.5. Забезпечити участь у проведенні Всеукраїнського огляду-конкурсу охорони праці в установах, закладах, підприємствах та організаціях Міністерства освіти і науки України відповідно до чинного законодавства.

6.6. Виконувати Комплексні заходи поліпшення стану безпеки, гігієни праці, виробничого середовища та профілактики виробничого травматизму, які є складовою частиною цього колективного договору (Додаток 5).

Сторони Колективного договору спільно домовились:

6.7. Забезпечити контроль:

- за виконанням вимог щодо створення здорових, безпечних умов праці відповідно до Законів України „Про охорону праці”, „Про пожежну безпеку”;

- за реалізацією заходів з охорони праці,

6.8. Сприяти поліпшенню стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, виділенню на цю мету коштів з бюджетів усіх рівнів не менше як 0,5 відсотка від фонду оплати праці відповідно до ст. 19 Закону України „Про охорону праці”.

6.9. Брати активну участь в організації та проведенні Всеукраїнського огляду-конкурсу охорони праці в установах, закладах, підприємствах та організаціях Міністерства освіти і науки України відповідно до чинного законодавства.

Первинна профспілкова організація зобов'язується:

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

6.11. Організувати навчання фахівців з питань охорони праці, громадського контролю за виконанням вимог законодавства та нормативних актів з охорони праці.

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

6.13. Проводити спільно профспілковою стороною своєчасне розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій в центрі. Забезпечити безумовне виконання запропонованих комісією з розслідування нещасних випадків на виробництві організаційно-технічних заходів по кожному нещасному випадку. Щорічно аналізувати причини нещасних випадків, вживати заходів щодо їх попередження та недопущення.

6.14. Забезпечити контроль за виконанням **Комплексних заходів** поліпшення стану безпеки, гігієни праці, виробничого середовища та профілактики виробничого травматизму, які є складовою частиною цього колективного договору (**Додаток 5**).

6.15. Сприяти проведенню щорічних обов'язкових медичних оглядів працівників закладу освіти у робочий час і за кошти роботодавця.

РОЗДІЛ VII СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ

Адміністрація установи зобов'язується:

7.1. Сприяти педагогічним працівникам у наданні їм пільгових довгострокових кредитів на будівництво (реконструкцію) чи придбання житла або надання службового житла у порядку, передбаченому Кабінетом Міністрів України (ст.57 Закону України «Про освіту»)

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

7.3. Забезпечити виплату фахівцям в повному обсязі компенсацій при службових відрядженнях в т.ч. для підвищення кваліфікації.

7.4. Забезпечити надання працівникам установи матеріальної допомоги, в тому числі на оздоровлення, в розмірі до одного посадового окладу на рік, виплату премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, кошторисах відповідно до нормативно-правових актів.

7.5. Сприяти забезпеченню компенсації працівникам вартості бланків особистих медичних книжок та витратних матеріалів для проведення лабораторних досліджень.

7.6. Забезпечити надання педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток у розмірі одного посадового окладу та щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків в розмірі до одного посадового

окладу до професійного свята – Дня працівника освіти відповідно до ст. 57 Закону України „Про освіту”.

Сторони Колективного договору спільно домовились:

7.7. Визначити можливі джерела фінансування та шляхи забезпечення житлом педагогічних працівників. Ініціювати розробку державної програми, спрямованої на забезпечення житлом працівників освіти.

7.8. Вживати заходів для запровадження нових підходів щодо визначення розміру пенсій педагогічним працівникам на рівні 80–90 відсотків заробітної плати та забезпечення призначення пенсій за вислугу років.

7.9. Вживати заходів для забезпечення дотримання чинного законодавства:

- у сфері трудових відносин;

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

- при наданні гарантій і компенсацій молодим спеціалістам у разі переїзду їх у іншу місцевість у зв'язку з направленням на роботу у порядку розподілу після закінчення закладу освіти, аспірантури.

7.10. Сприяти вирішенню питань щодо відновлення пільгових путівок на лікування освітянам через місцеве відділення фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

7.11. Сприяти забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

7.12. Брати участь у районній та обласній галузевих спартакіада, змагань, турнірів, зльотів, інших культурно-просвітницьких та спортивних заходів серед працівників освіти.

Первинна профспілкова організація зобов'язується:

7.13. Активізувати свою діяльність з метою забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій, передбачених законодавством та цим колективним договором.

7.14. Забезпечити організацію роз'яснювальної роботи щодо трудових прав, пенсійного забезпечення працівників галузі, соціального страхування.

7.15. Сприяти виділенню коштів для реалізації програм оздоровлення дітей працівників освіти у літній період.

РОЗДІЛ VIII

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

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

8.1. При підготовці і прийнятті наказів та інструкцій, що регулюють соціально-трудова відносини в установі, які стосуються соціального захисту працівників, враховувати позицію іншої сторони.

8.2. Адміністрація установи на запрошення профспілкового органу братиме участь в заходах Профспілки, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників.

8.3. Адміністрація установи:

- забезпечить виконання Розпорядження голови Львівської облдержадміністрації від 03 липня 2018 року №655/0/5-18 « Про посилення взаємодії органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з профспілками і організаціями роботодавців»;

- забезпечить відповідне погодження з профспілкою наказів та інструкцій, які стосуються прав та інтересів працівників у сфері трудових, соціально-економічних відносин;

- надаватиме первинній профспілковій організації інформацію щодо стану фінансування установи, результатів діяльності, заборгованості з виплат заробітної плати, реалізації трудових та соціально-економічних прав та інтересів працівників;

8.4. Забезпечити безперешкодний доступ уповноважених профспілкових представників до документації установи, надавати їм відповідні відомості та пояснення щодо фактів порушень трудового законодавства та норм колективних договорів.

РОЗДІЛ ІХ ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Адміністрація зобов'язується:

9.1. Надавати профспілковій організації всю необхідну інформацію з питань, що є предметом цього Колективного договору, сприяти реалізації права профспілки по захисту трудових і соціально-економічних інтересів працівників.

9.2. Не допускати втручання керівника установи у статутну діяльність первинної профспілкової організації, передбачену чинним законодавством та Статутом Профспілки.

9.3. Безоплатно надати первинній профспілковій організації у користування приміщення для роботи, для проведення зборів з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, наявними електронними засобами зв'язку (електронна пошта, Internet), засобів зв'язку для обміну інформацією з керівними органами Профспілки працівників освіти і науки України (ст. 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

9.4. Активізувати співпрацю з профспілковою організацією з усіх питань забезпечення належного статусу педагогічних працівників, підвищення рівня соціально-економічного захисту працівників закладу:

- вводити до складу атестаційних комісій, робочих та дорадчих органів представників первинної профспілкової організації;
- утримуватися від будь-яких дій, що можуть бути розцінені як втручання у статутну діяльність Профспілки;
- створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених профспілкових представників до закладу;
- не допускати звільнення з ініціативи роботодавця виборних представників профспілкових органів без згоди Сторін.
- інформувати працівника в день прийому на роботу про наявність первинної профспілкової організації та її роботу.

9.5. Надати членам профспілкової організації, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж три години на тиждень (середа- 13.15-16.15 год).

9.6. 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.

9.7. Гарантувати виборним профспілковим працівникам (якщо вони обрані на ці посади зі штатних посад даного закладу) після закінчення їх повноважень надання місця попередньої роботи, на яку інші працівники приймаються тимчасово (за строковим договором, ст. 23 КЗпП України).

9.8. Не застосовувати до працівників, обраних до складу профспілкової організації, дисциплінарних стягнень без погодження з профспілкою.

9.9. Забезпечити вільний доступ до матеріалів, документів, а також до усіх підрозділів установи для здійснення профспілковою організацією наданих профспілкам прав контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці і техніки безпеки виконанням колективного договору.

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

9.11. Підтримувати 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.

Первинна профспілкова організація зобов'язується:

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

9.13. Спрямовувати роботу профспілкової організації на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, оплати праці, розподілу педагогічного навантаження, дотримання в закладі трудового законодавства.

9.14. Проводити роз'яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників, а також методів і форм їх захисту безпосередньо в трудовому колективі.

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

9.17. Налагодити співпрацю профспілкової організації з органами Державного нагляду за дотриманням законодавства про працю з метою забезпечення контролю за дотриманням чинного трудового законодавства.

9.18. Сприяти поширенню практики представлення виборним органом Профспілки інтересів членів Профспілки при розгляді їх трудових спорів в комісіях по трудових спорах, судах.

9.19. Інформувати адміністрацію про факти порушення гарантій та прав діяльності профспілки в закладі з метою вжиття відповідних заходів.

9.20. Забезпечити попереднє інформування адміністрації перед скеруванням звернення до правоохоронних органів з приводу порушення гарантій та прав діяльності профспілки.

РОЗДІЛ X ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

10.1. Сторони несуть відповідальність згідно з Законом України «Про колективні договори і угоди» та Кодексом України про адміністративні правопорушення за:

- ухилення від участі в переговорах, надання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням Угоди;
- порушення і невиконання умов Угоди.

10.2. Працівники, які допустили порушення трудової дисципліни, притягуються до дисциплінарної відповідальності згідно з чинним законодавством України.

10.3. Притягнення до дисциплінарної, адміністративної, кримінальної відповідальності не виключає цивільної, матеріальної чи інших видів відповідальності винних осіб.

10.4. Спільні питання, що виникають під час реалізації Угоди, Сторони розв'язують шляхом проведення консультацій і переговорів та вирішують у порядку, встановленому чинним законодавством України.

РОЗДІЛ XI ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ДЛЯ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ

11.1. Адміністрація установи гарантує дотримання в установі забезпечення рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків відповідно до Конституції України, Закону України №2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та інших нормативно-правових актів.

11.2. Політика установи щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на:

- утвердження гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- застосування позитивних дій;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;
- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
- виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

11.3. Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

11.4. Адміністрація зобов'язується:

- створювати умови праці, які дозволяють 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 і чоловіків при однаковій кваліфікації та інших умов праці;
- вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

11.5. Первинна профспілкова організація зобов'язується:

- сприяти реалізації політики установи щодо забезпечення рівних прав і можливостей;
- проводити моніторинг з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

РОЗДІЛ XII ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ

12.1. Відповідно до Конституції України, Закону України №5207-IV «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», загально визначених принципів і норм міжнародного права всі працівники установи незалежно від їх раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними мають рівні права і свободи, а також рівні можливості для їх реалізації.

12.2. В установі забороняються будь-які форми дискримінації: пряма, непряма, підбурювання, посябництво, утиск.

12.3. Адміністрація зобов'язується:

- здійснює позитивні дії;
- дотримується принципу недискримінації у своїй діяльності;
- співпрацює з громадськими організаціями щодо дотримання принципу недискримінації;

Додаток 1
до Колективного договору
між адміністрацією КОМУНАЛЬНОЇ УСТАНОВИ «ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР»
БОРИСЛАВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
та первинною профспілковою організацією КОМУНАЛЬНОЇ УСТАНОВИ «ІНКЛЮЗИВНО-
РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР»
БОРИСЛАВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
на 2022-2027 роки

СПІЛЬНА КОМІСІЯ
адміністрації установи та первинної профспілкової організації ІРЦ для
ведення переговорів по укладанню Колективного договору та здійсненню
контролю за його виконанням

З боку адміністрації установи:

1. Алла ДИДИК, директор КУ «ІРЦ»

З боку первинної профспілкової організації:

1. Марія ДОБУШ, фахівець ІРЦ,
2. Ірина ГУМЕН, фахівець ІРЦ.



Голова первинної профспілкової організації ІРЦ

 Марія ДОБУШ

Додаток 2

до Колективного договору
між адміністрацією КОМУНАЛЬНОЇ УСТАНОВИ «ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР»
БОРИСЛАВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
та первинною профспілковою організацією КОМУНАЛЬНОЇ УСТАНОВИ «ІНКЛЮЗИВНО-
РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР»
БОРИСЛАВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
на 2022-2027 роки

ПЕРЕЛІК

посад працівників з ненормованим робочим
днем системи Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України,
яким може надаватися додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 7
календарних днів відповідно до колективних договорів.

1. Директор установи - 3 календарних дні.



Голова первинної профспілкової організації ІРЦ

 Марія ДОБУШ

ПОЛОЖЕННЯ

Про Порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків

1. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків надається відповідно до п. 1 абз. 5 ст. 57 Закону України "Про освіту", Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 №898 та цього Положення.

2. Винагорода надається кожного року усім педагогічним працівникам закладу, за виключенням:

- працівників, які працюють в даному закладі за сумісництвом;
- працівників, які мають не зняте дисциплінарне стягнення.

3. Винагорода надається педагогічним працівникам до професійного свята — Дня працівника освіти, а в разі звільнення педагогічного працівника серед навчального року винагорода виплачується при повному розрахунку з працівником із врахуванням часу фактичної роботи.

4. Розмір винагороди кожному працівнику визначається на спільному засіданні керівництва установи за погодженням з профспілкою.

5. При визначенні розміру винагороди враховується:

- сумлінна праця, зразкове виконання службових обов'язків, виконання правил внутрішнього трудового розпорядку;
- прояв творчої ініціативи, впровадження нового педагогічного досвіду;
- збереження та використання учбово-матеріальної бази та технічних засобів навчання, оформлення кабінетів, виготовлення наочності;
- проведення просвітницьких заходів, робота з батьками;
- додержання вимог з охорони праці та техніки безпеки, санітарно-гігієнічного режиму.

6. Винагорода надається на підставі наказу директора, погодженого з первинною профспілковою організацією.

7. Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням підвищень на день видання наказу про виплату винагороди, та не може бути менше 1% посадового окладу (ставки заробітної плати).

8. Працівники, яким у зв'язку із застосуванням до них дисциплінарних стягнень не одержали винагороди, у разі визнання таких дисциплінарних стягнень неправомірними винагорода виплачується у розмірі, не меншому за середній розмір винагороди по даному установи.

9. Тим педагогічним працівникам, які відпрацювали неповний навчальний рік, виплачувати винагороду пропорційно відпрацьованому часу за кількість повних відпрацьованих місяців в навчальному році.

Додаток 4

до Колективного договору

КОМУНАЛЬНОЇ УСТАНОВИ «ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР»

БОРИСЛАВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Марія Д

первинною профспілковою організацією КОМУНАЛЬНОЇ УСТАНОВИ «ІНКЛЮЗИВНО-

РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР»

БОРИСЛАВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

на 2022-2027 роки

ПЕРЕЛІК

питань соціально-економічного і трудового характеру, що погоджуються директором установи первинною профспілковою організацією

Питання і документи	Підстава	Примітка
Правила внутрішнього трудового розпорядку.	т.142 КЗпП України	
Графік робочого дня і змінності техперсоналу.	п.26 Типових правил ВТР.	
Залучення працівників у виняткових випадках до роботи у святкові, вихідні дні та до надурочних робіт.	ст. 71 КЗпП України.	
Правила відпусток.	ст. 79 КЗпП України.	
Позивом на роботу неповнолітніх.	ст.188 КЗпП України.	
Заводи з охорони праці та техніки безпеки.	ст. 161 КЗпП України	
Класифікаційні списки.	п.4, додатки 1, 2, 3 Інструкції про порядок обчислення з/плати працівників освіти.	
Перелік працівників із числа адміністративно-технічного, навчально-допоміжного персоналу, які мають право на підвищення посадових окладів.	п. 31 тієї ж Інструкції (на 15-25%).	
Доплати за суміщення професій (посад), розширення площ обслуговування чи збільшення обсягів виконуваних робіт.	п. 52, там же	
Положення про преміювання, розміри матеріальної допомоги та премій працівникам та керівникам установ.	п. 53, там же	
Перелік робіт, на які встановлюються доплата за важкі і несприятливі умови праці, атестація робочих місць, розміри доплат за видами робіт.	додаток №9 до цієї ж Інструкції.	
Звільнення працівників за ініціативою адміністрації з причин, передбачених п.1 (крім ліквідації організації) пп. 2-5-7 ст.40, п.п. 2,3 ст.41 КЗпП України, тобто при: п. 1 ст.40 - скорочення штатів, реорганізації;	ст.43 КЗпП України.	

Додаток 5

до Колективного договору
 між адміністрацією КОМУНАЛЬНОЇ УСТАНОВИ «ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР»
БОРИСЛАВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
 та первинною профспілковою організацією КОМУНАЛЬНОЇ УСТАНОВИ «ІНКЛЮЗИВНО-
РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР»
БОРИСЛАВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
 на 2022-2027 роки

Комплексні заходи з охорони праці

№	Найменування заходів і робіт	Строк виконання	Особи, від повідальні за виконання
1	2	3	4
1	Реконструкція системи природного і штучного освітлення для досягнення нормативних вимог	2022-2027	директор
2	Здійснення конструктивних рішень та заходів до виключення або зменшення до регламентованих рівнів шкідливих випромінювань та інших факторів	2022-2025	директор
3	Впровадження устаткування та пристроїв для забезпечення безпечної напруги до 12 В	2023-2025	директор
4	Виконання робіт щодо застосування сигнальних кольорів та знаків безпеки відповідно до правил	постійно	директор
5	Реконструкція санітарно-побутових приміщень та обладнання їх сучасним інвентарем і пристроями	постійно	директор

Директор ІРЦ


 Алла ДИДИК



Голова первинної профспілкової організації ІРЦ


 Марія ДОБУШ

Директор ІРЦ

Алла ДИДИК



Голова первинної профспілкової організації

Марія

ВИСНОВОК

Висновок про результати перевірки діяльності первинної профспілкової організації (ППО) на предмет відповідності вимогам Закону України «Про професійні спілки, їх права, гарантії діяльності та створення спеціальних професійних спілок».

1. Перевірено діяльність ППО з моменту її створення до моменту проведення перевірки. Встановлено, що ППО створено відповідно до вимог Закону України «Про професійні спілки, їх права, гарантії діяльності та створення спеціальних професійних спілок».

2. Встановлено, що ППО виконує свої функції та завдання, передбачені Законом України «Про професійні спілки, їх права, гарантії діяльності та створення спеціальних професійних спілок».

3. Встановлено, що ППО не порушує законодавчих актів України, а також не порушує прав та інтересів працівників.

4. Встановлено, що ППО не порушує прав та інтересів підприємця.

5. Встановлено, що ППО не порушує прав та інтересів держави.

6. Встановлено, що ППО не порушує прав та інтересів громадян.

7. Встановлено, що ППО не порушує прав та інтересів професійних спілок.

8. Встановлено, що ППО не порушує прав та інтересів інших професійних спілок.

9. Встановлено, що ППО не порушує прав та інтересів інших професійних спілок.

5			
4			
3			
2			
1			
1			

[Handwritten signature]
Марія Д



[Handwritten signature]
Директор ЦІ

Голова первинної профспілкової організації

між адм
та перв

		<p>п.2 ст.40 - невідповідності посади внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я;</p> <p>п.3 ст.40 - систематичного невиконання без поважних причин посадових обов'язків;</p> <p>п.4 ст.40 - прогули без поважних причин;</p> <p>п.5 ст.40 - нез'явленні на роботу більше 4-х місяців внаслідок хвороби (крім особливого списку);</p> <p>п.7 ст.40 - появи на роботу в нетверезому стані;</p> <p>п.2 ст.41 - винних діях при обслуговуванні матеріальних цінностей, якщо вони дають підстави для втрати довіри;</p> <p>п.3 ст.41 - аморальному вчинку, несумісному з виховними функціями.</p>
--	--	---