

27

**Бориспільський ліцей імені Павла Чубинського
Бориспільської міської ради Київської області**

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між адміністрацією та трудовим колективом
Бориспільського ліцею імені Павла Чубинського на
2023—2027 роки

Зареєстровано

Реєстровий № 29 від 25.04.2023 р.

СХВАЛЕНО

Протокол Загальних зборів
трудового колективу Бориспільського
ліцею імені Павла Чубинського
від 14 березня 2023 № 2.

м. Бориспіль
2023

ЗМІСТ

I	ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
II	ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ	4
III	РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ	6
IV	НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ	11
V	СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ	15
VI	ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ	17
VII	ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ОРГАНІВ	18
VIII	ТЕРМІН ДІЇ ДОГОВОРУ	19
IX	КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН	20

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Колективний договір (далі – Договір) укладено між адміністрацією Бориспільського ліцею ім. П. Чубинського (далі – Заклад) в особі директора Семчик Н.О. (далі – Роботодавець), з однієї сторони, та трудовим колективом працівників Бориспільського ліцею ім. П. Чубинського в особі Голови профспілкової організації Горенюк Євгенії Олександрівни та Голови Ради трудового колективу Щербак Тетяни Василівни (далі - Уповноважені), із другої сторони (далі Сторони)

1.2. Договір укладено відповідно до Кодексу законів про працю України, Кодексу України про адміністративні правопорушення, Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», «Про освіту», «Про дошкільну освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про позашкільну освіту», постанови Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 року № 115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів», Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України, Профспілками працівників освіти і науки України та Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців у галузі вищої освіти на 2021-2025 роки та інших законодавчих актів України.

1.3. На підставі Договору, який є локальним нормативним актом Закладу, здійснюється регулювання трудових відносин у галузі та соціально-економічних питань, що стосуються інтересів працівників.

1.4. Договір визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи Закладу, реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників Закладу, забезпечення їхніх конституційних прав.

1.5. Положення Договору діють безпосередньо та поширюються на працівників Закладу, які перебувають у сфері дії Сторін Договору.

1.6. Гарантії, передбачені Договором, є мінімальними. Соціально-економічні пільги та компенсації, які передбачені Договором не можуть бути нижчими від рівнів, встановлених законодавством, Галузевою угодою та цим Договором. Договором для працівників Закладу також можуть встановлюватися додаткові трудові та соціальні гарантії в межах передбачених кошторисами видатків. Відносини Сторін, не врегульовані цим Договором, регулюються чинним законодавством України.

1.7. Договір може бути розірвано або змінено тільки за взаємною домовленістю Сторін. Зміни й доповнення вносяться за згодою Сторін після проведення переговорів. Пропозиції однієї із Сторін є обов'язковими для розгляду іншою Стороною. Рішення щодо них приймаються за згодою Сторін у 10-денний термін.

1.8. Зміни, що впливають із змін чинного законодавства та Галузевої угоди, можуть застосовуватися без внесення змін до Договору. За необхідності зміни та доповнення або припинення дії Договору можуть вноситися після переговорів Сторін у такому порядку:

одна із Сторін повідомляє іншу Сторону і вносить сформульовані пропозиції щодо зміни до Договору;

у семиденний строк Сторони розпочинають переговори;

після досягнення згоди Сторін щодо внесення змін оформлюється відповідний протокол.

1.9. Будь-яка із Сторін у п'ятиденний термін з дня підписання Договору (змін) подає її на повідомну реєстрацію.

1.10. У двотижневий термін з дня реєстрації Договору Роботодавець забезпечує доведення змісту Договору до працівників Закладу.

1.11. Роботодавець зобов'язується у 3-х денний термін після проведення повідомної реєстрації забезпечити його тиражування, ознайомити під розпис з ним всіх працівників, а також нових працівників під час укладення з ними трудового договору.

1.12. Впродовж дії Договору Сторони забезпечують моніторинг стану дотримання чинного законодавства України з визначених договором питань, сприяють реалізації законодавчих норм щодо прав та гарантій працівників, ініціюють їх захист.

1.13. Сторони зобов'язуються посилити персональну відповідальність за виконання положень колективного договору, ухилення від ініціювання переговорів щодо даного колективного договору.

II. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Головною метою Роботодавця є ефективне забезпечення повної та стабільної зайнятості і використання працівників Закладу з розрахунком їх професійної кваліфікації, збільшення прибутку, створеного членами трудового колективу, реалізація на цій базі їх економічних та соціальних інтересів.

2.2 Жодний трудовий договір (строковий трудовий договір, контракт), що укладається Роботодавцем із працівниками, не може суперечити даному чинному законодавству України та цьому Договору таким чином, щоб, у порівнянні з останнім, права й інтереси працівника були обмежені. У випадку виникнення такого протиріччя відповідні положення трудового договору (контракту) визнаються недійсними.

2.3. Роботодавець має право використовувати всі передбачені Законами України заходи матеріальної та дисциплінарної відповідальності до осіб, які порушують Правила внутрішнього розпорядку, а також за участь у страйку, який визнано судом незаконним.

2.4. Сторони Договору домовилися, що Роботодавець у межах нормативно визначеної компетенції:

- 1) створюватиме необхідні організаційні, матеріально-фінансові умови для реалізації пріоритетних напрямів розвитку освіти і науки;
- 2) спрямовуватиме діяльність Закладу на створення умов для безумовної реалізації прав та інтересів працівників Закладу;
- 3) вживатиме заходів щодо безумовного виконання норм законів у галузі освіти, що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників Закладу;
- 4) сприятиме забезпеченню підвищення кваліфікації і перепідготовки педагогічних працівників Закладу;
- 5) вживатиме заходів для реалізації положень, передбачених ст. ст. 54, 57, 59, 61, 66 Закону України «Про освіту», в частині соціально-економічного забезпечення працівників Закладу;
- 6) вживатиме заходів для належного забезпечення в освітньому процесі осіб з особливими освітніми потребами та створенням для них вільного доступу до інфраструктури Закладу;
- 7) сприятиме реалізації державної політики зайнятості населення відповідно до Законів України «Про зайнятість населення», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку

молоді в Україні», інших законодавчих актів в частині працевлаштування молодих спеціалістів;

8) сприятиме здобувачам вищої, фахової передвищої та професійної (професійно-технічної) освіти на реалізацію їхніх прав на стажування в Закладі за спеціальністю (професією), що здобувається, у вільний від навчання час, а також у доступі до інформації про можливість такого стажування;

9) вживатиме заходів для недопущення в Закладі масового вивільнення працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 3 % чисельності працівників упродовж календарного року), крім випадків, передбачених чинним законодавством;

10) рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію і перепрофілювання Закладу, що призводять до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджені з профспілковим комітетом, прийматиме не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій з економічним обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості працівників, які вивільняються. Тримісячний період використовувати для вжиття заходів, спрямованих на зниження рівня скорочення чисельності працівників;

11) забезпечуватиме працевлаштування на вільні і новостворені робочі місця в Закладі незайнятого населення, зареєстрованого у державній службі зайнятості, відповідно до кваліфікаційних вимог, надаючи при цьому перевагу професійно досвідченим працівникам та випускникам закладів освіти;

12) вживатиме заходів для недопущення запровадження такого режиму роботи працівників Закладу, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати);

13) з метою створення педагогічним працівникам Закладу відповідних умов праці, які б максимально сприяли забезпеченню продуктивної зайнятості та зарахуванню періодів трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії, сприятиме:

при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподілу у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження;

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

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

застосуванню при оптимізації Закладу звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працюючих лише як крайній засіб;

недопущення зменшення обсягу навчального навантаження особам передпенсійного віку;

недопущенню звільнення працівників Закладу при зміні власника;

недопущенню припинення шляхом реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації Закладу та у зв'язку з цим звільнення педагогічних працівників чи скорочення штатів посеред навчального року;

2.2. Сторони Договору, керуючись чинним законодавством України, усвідомлюючи спільну відповідальність за функціонування і розвиток Закладу, необхідність покращення становища працівників Закладу, домовилися:

- 1) сприяти підвищенню якості освіти, результативності діяльності Закладу;
- 2) спрямовувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи Закладу;
- 3) брати участь в організації, підготовці та проведенні заходів, спрямованих на підвищення професійної майстерності працівників Закладу;
- 4) вживати заходів для недопущення звуження прав і свобод працівників Закладу під час виконання ними посадових обов'язків;
- 5) запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їх виникнення – прагнути до розв'язання шляхом взаємних консультацій, переговорів відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»;
- 6) вживати заходів щодо дотримання вимог законодавства з питань освіти, умов та оплати праці працівників закладу, інших соціально-економічних питань;
- 7) сприяти розширенню в Закладі педагогічних династій та забезпеченню права на працю відповідно до здобутої кваліфікації вчителям, вихователям та іншим педагогічним працівникам – близьким особам, якими є чоловіки, дружини, батьки, діти та інші (із дотриманням вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів).

2.3. Профспілковий комітет зобов'язується:

- 1) сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в Закладі;
- 2) утримуватися від організації страйків з питань, включених до Договору, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку.
- 3) Надавати матеріальну допомогу вивільнюваним працівникам за рахунок коштів профспілкового бюджету.

ІІІ. РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.

РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

3.1. На посади педагогічних працівників Закладу приймаються особи, які мають педагогічну освіту, вищу освіту та/або професійну кваліфікацію, вільно володіють державною мовою (для громадян України) або володіють державною мовою в обсязі, достатньому для спілкування (для іноземців та осіб без громадянства), моральні якості та фізичний і психічний стан здоров'я яких дозволяють виконувати професійні обов'язки. Перелік посад педагогічних працівників встановлюється Кабінетом Міністрів України.

3.2. Робочий час педагогічного працівника включає час, необхідний для виконання ним навчальної, виховної, методичної, організаційної роботи та іншої педагогічної діяльності, передбаченої трудовим договором та/або посадовою інструкцією. Конкретні переліки посадових обов'язків визначаються посадовими інструкціями.

3.3. Ніхто не має права вимагати від педагогічних працівників виконання роботи, не передбаченої укладеним письмовим трудовим договором та/або посадовою інструкцією. Педагогічна діяльність вчителя включає діяльність у межах його педагогічного навантаження та здійснення інших видів педагогічної діяльності, за які встановлюються доплати у співвідношенні до тарифної ставки, розміри яких встановлюються чинним законодавством.

3.4. Педагогічні працівники Закладу мають права, визначені чинним освітнім законодавством України, трудовим та цим Договором, а також Статутом Закладу.

3.5. Працівники Закладу приймаються на роботу за трудовими договорами відповідно до вимог законодавства про працю та освітнього законодавства.

3.6. Робочий час інших працівників Закладу визначається чинним законодавством України.

3.7. Кожний працівник зобов'язаний сумлінно і якісно виконувати свої обов'язки, працювати чесно і сумлінно, додержувати дисципліни праці, вчасно і точно виконувати накази Роботодавця та вимоги нормативних актів по охороні праці, дбайливо відноситися до майна Закладу та інше, не заборонене законодавством.

3.8. Педагогічні працівники зобов'язані:

1) дотримуватися принципів дитиноцентризму та педагогіки партнерства у відносинах з учнями та їхніми батьками;

2) виконувати обов'язки, визначені освітнім законодавством України, іншими актами законодавства, Статутом Закладу, трудовим договором та/або їхніми посадовими обов'язками;

3) забезпечувати єдність навчання, виховання та розвитку учнів, а також дотримуватися у своїй педагогічній діяльності інших принципів освітньої діяльності;

4) використовувати державну мову в освітньому процесі відповідно до вимог цього Закону;

5) володіти навичками з надання домедичної допомоги дітям;

6) постійно підвищувати свою педагогічну майстерність.

3.9. Роботодавець зобов'язаний:

1) дотримуватися встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників освітньої галузі та нормативних документів щодо порядку здачі в оренду приміщень та обладнання Закладу;

2) забезпечити контроль за застосуванням у галузі надурочних робіт (у вихідні та/або не робочі дні), допускаючи їх лише у випадках та з дотриманням порядку, передбачених чинним законодавством, та наданням працівникам щорічних відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством;

3) забезпечити встановлення педагогічним працівникам скороченої тривалості робочого часу відповідно до чинного законодавства.

3.10. Сторони Договору домовилися, що:

1) періоди, упродовж яких у Закладі не здійснюється освітній процес (освітня діяльність) у зв'язку із *воєнним станом*, 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, наукової робіт відповідно до наказу Роботодавця в порядку, передбаченому цим Договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку, зокрема в умовах реального часу через Інтернет (дистанційна форма);

2) на працівників Закладу може поширюватися норма трудового законодавства щодо запровадження гнучкого режиму праці та дистанційної роботи;

3) залучення учителів, які здійснюють індивідуальне навчання дітей за медичними показаннями, а також асистентів учителів до виконання іншої організаційно-педагогічної

роботи у канікулярний період здійснюється в межах кількості годин навчального навантаження, установленого при тарифікації до початку канікул;

4) тривалість робочого часу педагогічних працівників, залучених у період, що не збігається із щорічною оплачуваною відпусткою, на строк не більше одного місяця до роботи в Закладі та інших закладів освіти, не може перевищувати кількості годин, встановлених при тарифікації до початку такої роботи чи при укладенні трудового договору;

5) залучення педагогічних працівників у канікулярний період, який не збігається з їх щорічною оплачуваною відпусткою, до роботи в закладах освіти, розташованих в іншій місцевості, здійснюється лише за згодою працівників;

6) режим виконання організаційної, методичної, наукової роботи регулюється правилами внутрішнього трудового розпорядку Закладу;

7) навчальне навантаження педагогічних працівників визначається обсягом навчальних годин за освітньою програмою та розподіляється щороку Роботодавцем, мінімальний обсяг якого визначається законодавством;

8) графік робочого часу педагогічних працівників визначається розкладом навчальних занять і консультацій, розкладом або графіком контрольних заходів та іншими видами робіт, передбаченими індивідуальним робочим планом педагогічного працівника. Час виконання робіт, не передбачених розкладом або графіком контрольних заходів, визначається у порядку, встановленому Закладом. Забороняється відволікати педагогічних працівників (викладачів) від проведення навчальних занять та контрольних заходів, передбачених розкладом;

9) у випадках виробничої необхідності у Закладі педагогічні працівники можуть залучатися до проведення заміни навчальних занять в межах свого робочого часу;

10) Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується відповідно п.8.3.3 Галузевої угоди між Департаментом освіти і науки Київської обласної державної адміністрації та Київською обласною організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 роки.

11) педагогічні працівники Закладу мають право працювати на 1,5 встановленої законодавством тарифної ставки та здійснювати педагогічну роботу з погодинною оплатою праці в обсязі не більш як 240 годин на рік, що не являється роботою за сумісництвом;

12) Роботодавець створюватиме умови для використання педагогічними працівниками вільних від навчальних занять та виконання іншої педагогічної роботи за розкладом окремих днів тижня з метою підвищення кваліфікації, самоосвіти, підготовки до занять тощо за межами Закладу;

13) при складанні розкладів навчальних занять варто уникати нераціональних витрат часу педагогічних працівників, які не виконують функцію класного керівника, вихователя тощо;

14) звільнення педагогічних працівників у зв'язку із скороченням обсягу роботи здійснюватиметься тільки після закінчення навчального року;

15) укладення строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробування обмежується. Не допускається переукладення безстрокового трудового договору на строковий з підстав досягнення працівником пенсійного віку з ініціативи Роботодавця;

16) контрактну форму трудового договору спрямовуватиметься на створення умов для виявлення ініціативності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності, правову і соціальну захищеність. Вважати обов'язковим надання додаткових порівняно з чинним законодавством пільг, гарантій та компенсацій для працівників, з якими укладено контракт;

17) трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23 Кодексу законів про працю України, вважати такими, що укладені на невизначений строк;

18) надання додаткових відпусток працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів забезпечується згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективними договорами та на підставі Орієнтовного переліку посад працівників з ненормованим робочим днем (додаток № 7).

19) встановлювати та надавати працівникам інші види безоплатних відпусток у порядку, передбаченому ст.25 Закону України «Про відпустки»;

20) можливе надання непедагогічним працівникам Закладу, які відповідно до чинного законодавства мають право на викладацьку роботу, виконання її в межах основного робочого часу;

21) обов'язково забезпечується дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам Закладу, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям з відривом від виробництва;

22) по можливості забезпечується матеріальне заохочення педагогічних та науково-педагогічних працівників, учні та студенти яких стали переможцями обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських і студентських олімпіад, конкурсів, турнірів;

23) обов'язково забезпечується дотримання чинного законодавства щодо повідомлення працівників Закладу про введення нових і зміну істотних умов праці, зокрема педагогічних працівників щодо обсягу навчального навантаження на наступний навчальний рік, не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження;

24) затвердження графіків відпусток здійснюватиметься щорічно у січні;

25) затвердження навчального навантаження педагогічних працівників Закладу здійснюватиметься за погодженням з профспілковим комітетом, а також:

запровадження змін, перегляд умов праці;

час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, поділ робочого часу на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу, графіки роботи, згідно з якими передбачати можливість створення умов для приймання працівниками їжі протягом робочого часу на тих роботах, де їх особливості не дозволяють встановити перерву;

внесення змін та доповнень до Статуту закладу з питань праці та соціально-економічних інтересів працівників;

затвердження посадових інструкцій працівників Закладу;

26) продовження строкового трудового договору на термін щорічної основної відпустки повної тривалості, наданої за заявою педагогічного працівника, здійснюється відповідно до Закону України «Про відпустки» з виплатою допомоги на оздоровлення та щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та зразкове виконання посадових обов'язків відповідно до «Про освіту»;

27) Залучати на роботу окремих працівників у вихідні (неробочі) дні лише у виняткових випадках за їх згодою і за погодженням з профспілковим комітетом. Компенсувати роботу у святкові, неробочі дні згідно з чинного законодавством або за рахунок додаткової відпустки під час канікул.

28) Повідомляти працівника про дату початку відпустки не пізніше ніж за 2 тижні до встановлено графіком терміну

29) У випадку поділу відпустки на частини за бажанням працівника основну безперервну частину відпустки надавати у розмірі не менше 14 календарних днів. Невикористану частину відпустки надати педагогічним працівникам у канікулярний період (ст.12 постанови Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 року № 346). Перенесення щорічної відпустки здійснювати у порядку, передбаченому ст.11 Закону України «Про відпустки»

30) Надавати відпустку(або її частину) керівним та педагогічним працівникам протягом навчального року у зв'язку з необхідністю санаторно-курортного лікування (постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 року № 346). Надавати особам, які працюють на умовах неповного робочого часу, у тому числі тим, хто має дітей віком до 3-х років, щорічну основну відпустку повної тривалості.

31) Тривалість додаткових оплачуваних відпусток встановлювати згідно з чинним законодавством, іншими нормативними актами і цим колективним договором понад тривалість основної оплачуваної відпустки згідно з Додатком № 7 (ст. 8 Закону України «Про відпустки»)

32) Надавати додаткові соціальні оплачувані відпустки таким працівникам:

Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи

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 для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

33) Відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника, лише у випадках передбачених законодавством (ст. 12 Закону України «Про відпустки»)

34) Відпустки без збереження заробітної плати надається лише за ініціативою працівника, згідно ст. 25 Закону України «Про відпустки»

35) Надавати працівникам інші види соціальних оплачуваних відпусток, а саме: донорам, - 1 день, відповідно ст.9 Закону України «Про донорство крові та її компонентів»

36) Відпустка у зв'язку з профспілковим навчанням

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 6 календарних днів. (ст.15-1 Закону України «Про відпустки»

37) сприяти виконанню заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав, згідно ст.2. п.4 Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022р.

3.11. Сторони домовилися, що профспілковий комітет вживатиме заходів щодо:

- 1) забезпечення проведення навчання з питань законодавства про працю, застосування його норм у практичній роботі;
- 2) організації громадського контролю за дотриманням законодавства про працю в Закладі;
- 3) забезпечення співпраці з органами управління освітою з метою попередження порушень норм законодавства;
- 4) співпраці з органами управління освітою та органами управління територіальної громади з метою попередження порушень норм законодавства, недопущення необґрунтованого закриття Закладу та звільнення їх працівників;
- 5) ініціювання розгляду відповідними органами державної виконавчої влади, місцевого самоврядування, випадків відмови Роботодавцем усунути виявленні порушення трудового законодавства для вжиття необхідних заходів реагування або звернення до судових органів

IV. НОРМУВАННЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ

4.1. Роботодавець зобов'язується:

- 1) вживати заходів для дотримання в Закладі законодавства про оплату праці щодо:
 - розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду на рівні не нижче мінімальної заробітної плати;
 - схеми посадових окладів (ставок заробітної плати) педагогічних працівників Кабінетом Міністрів України з урахуванням норм Закону України «Про освіту»;
- 2) здійснювати перегляд і введення нових умов та оплати праці з обов'язковим погодженням з профспілковим комітетом;
- 3) у межах своєї компетенції вживати заходів для своєчасної та в повному обсязі виплати заробітної плати працівникам Закладу за період відпусток, а також поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата;
- 4) кваліфікувати несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати як грубе порушення законодавства про працю та цієї угоди і вживати спільних оперативних заходів відповідно до законодавства;
- 5) не рідше одного разу на квартал, обмінюватися інформацією про стан дотримання законодавства і положень угоди у сфері оплати праці та здійснювати заходи за фактами виявлених порушень.

4.2. Сторони Договору домовилися:

- 1) при встановленні педагогічним працівникам навчального навантаження на новий навчальний рік зберігати, як правило, його обсяг, а також дотримуватися принципу наступності роботи, викладання предметів у класах, групах;
- 2) установлювати педагогічним працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, навчальне навантаження під час тарифікації на відповідний навчальний рік у обсязі не ставки. На період їх відпустки години навчального навантаження тимчасово передавати іншим педагогічним працівникам. Після закінчення відпустки забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, встановлене при тарифікації на початок навчального року до виходу в таку відпустку;

3) вживати заходів для забезпечення педагогічних працівників викладацькою роботою в обсязі не менше ставки заробітної плати. За відсутності такої можливості довантажувати їх до встановленої норми годин іншими видами навчально-виховної роботи;

4) сприяти встановленню доплат і надбавок за суміщення професій, посад, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи, надбавок за високі досягнення у праці, складність, напруженість, за виконання особливо важливої роботи;

Погодинну оплату праці педагогічних працівників здійснювати лише у випадках:

- заміщення протягом менше ніж 2 місяці тимчасово відсутніх педагогів
- оплата праці працівників інших установ, які залучаються до педагогічної роботи
- при заміщенні тимчасово відсутніх педагогів, яке тривало 2 місяці оплату здійснювати по тарифікації з першого дня заміщення за всі години фактичного навантаження (п.73 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти)

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

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

Працівникам дитячих оздоровчих таборів, які виконують роботу з ініціативи роботодавця роботу за межами робочого часу, встановленого графіком роботи.

6) здійснювати оплату праці за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні у подвійному розмірі або з наданням вільного від роботи дня за бажанням працівника;

7) зберігати за працівниками, які брали участь у страйку через невиконання норм законодавства та цієї Угоди з вини відповідальних за це осіб, заробітну плату-в повному розмірі;

8) Відповідно ст. 115 КЗпП України, ст. 24 Закон України «Про оплату праці»:

- виплачувати з 01.01.2023 року заробітну плату працівникам ліцею регулярно в робочі дні два рази на місяць у такі строки:

а) заробітну плату за першу половину місяця з 14 по 16 число

б) заробітну плату за другу половину місяця з 28 по 31 число;

- виплачувати з 01.01.2023 року заробітну плату за першу половину місяця у розмірі 50% заробітної плати з урахуванням надбавок та доплат.

10) вимагати забезпечення компенсації втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати згідно з чинним законодавством;

11) забезпечити матеріальне стимулювання працівників, нагороджених знаком «Відмінник освіти України», а також переможців конкурсів «Учитель року», «Класний керівник року», «Вихователь року»;

12) забезпечувати оплату праці працівників Закладу за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікацією, зокрема під час дистанційної роботи (у разі проведення онлайн-уроку);

13) забезпечити встановлення 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, з оплатою за тарифікацією;

14) здійснювати оплату праці вчителів, які викладають декілька предметів інваріантної складової навчального плану, зокрема й у іншому закладі загальної середньої освіти, та пройшли курси підвищення кваліфікації з цих предметів, та які мають години навантаження на посаді вихователя групи продовженого дня, виходячи з присвоєної кваліфікаційної категорії з основного предмета (за фахом);

15) забезпечити підвищення кваліфікації учителів, які не є фахівцями з цих предметів;

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

17) забезпечувати доплати за роботу в інклюзивних класах (групах) у максимальному розмірі 20% відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14.02.2018 № 72 «Про внесення змін у додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 25.08.2004 № 1096»;

18) виплачувати при припиненні трудового договору внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю вихідну допомогу у розмірі не менше двохмісячного середнього заробітку;

19) забезпечувати встановлення надбавок, доплат та премій з метою диференціації заробітної плати тим працівникам Закладу, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної заробітної плати, з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації, її результатів;

20) забезпечити встановлення надбавок працівникам бібліотеки відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30.09.2009 № 1073 «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек» в максимальному розмірі;

21) забезпечити встановлення доплати працівникам, які мають наукові ступені та вчені звання, в максимальному розмірі;

22) здійснювати педагогічному працівникові за виконання обов'язків педагога-наставника щомісячно доплату у фіксованому розмірі 20 % посадового окладу (ставки заробітної плати) на весь період наставництва (терміном до 3х місяців)

23) Здійснювати за час роботи в період канікул оплату праці педагогічних працівників та осіб з числа керівного, адміністративно-господарського, та навчально-допоміжного персоналу, яким дозволено вести викладацьку роботу, з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, що була на початку канікул (п.71 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти)

24) Здійснювати оплату праці у випадках, коли заняття не проводиться у незалежних від працівника причин (несприятливі метеорологічні умови, епідемії, воєнний стан і т.д.), з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, при умові виконання працівниками іншої організаційно-педагогічної роботи або дистанційно, відповідно до їх функціональних обов'язків

25) Доплату за заміну тимчасово відсутніх непедагогічних працівників здійснювати за фактично виконану роботу, в межах місячної ставки заробітної плати відсутнього працівника

26) Педагогічним працівникам, у яких в незалежних від них причин, протягом навчального року навантаження зменшується з порівнянню встановленим при тарифікації, відповідно до п. 76 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти виплачувати до кінця навчального року:

- у випадку, коли навантаження, що залишилось вище встановленої норми на ставку – заробітну плату за фактичну кількість годин;

- у випадку, коли навантаження, що залишилось нижче встановленої норми на ставку – заробітну плату за ставку, коли цих педагогічних працівників немає можливості довантажити навчальною роботою в даній місцевості, за умови виконання іншої організаційно-педагогічної роботи.

27) 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 з відповідними виплатами, з урахуванням постійних доплат і надбавок (Постанова КМУ № 100 від 8.02. 1995, № 348 від 16.05. 1995року.)

28) Зберігати за працівниками місце роботи і середній заробіток за час проходження медичного огляду (ст. 17 Закону України «Про охорону праці»). Плановий медогляд проходить в канікулярний період

29) Виплачувати працівникам вихідну допомогу при припиненні трудового договору:

- з підстав зазначених п.6 ст.36 КЗпП України, п. 1, п.2, п. 6 ст. 40 КЗпП України (зі змінами Закон України від 1.07. 2022 року № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин») працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку

- у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36 КЗпП України) - у розмірі двох мінімальних заробітних плат ст. 44 КЗпП України

30) Забезпечити працівникам, які за графіком роботи працюють у нічний час додаткову оплату у розмірі 40% годинної тарифної ставки за кожну годину роботи в нічний час. (п.94 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти). (Наказ МОУ № 102 від 15.04.1993 року) Вважати нічними зміни, які припадають на період з 22:00 до 06:00. (п.3.3.2.Галузевої угоди).

31) Проводити підвищену оплату праці працівникам, які зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці відповідно конкретного переліку робіт, що додається (Додаток №2).

32) Розмір мінімальної заробітної плати не повинне бути меншим за встановлений державою мінімальний заробіток.

33) Згідно з чинним законодавством здійснювати доплати у відсотках до тарифних ставок та посадових окладів з врахуванням змін та доповнень на підставі діючих інструкцій, постанов тощо. (Додаток № 2,4).

34) Оплату праці педагогічних працівників ліцею проводити згідно Інструкції «Про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти» на основі тарифікації, затвердженої директором закладу, згідно з навчальним планом. Розмір тарифних ставок робітників додається. (Додаток №3)

35) Посадові оклади заступникам директора та головному бухгалтеру регулюється штатним розписом ліцею згідно з тарифними ставками, який затверджується управлінням освіти

36) Посадові оклади прибиральникам приміщень збільшується на 10% за використання дезінфікуючих засобів (Додаток №2)

37) Доплата до посадових окладів за суміщення професій, розширення зони обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, збільшення обсягів виконуваних робіт проводити згідно наказу МОН України № 557 від 26.09.2005 року «Про упорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» та Наказ № 151 від 6.03 2006 року «Про внесення змін до наказу №557»

38) інформувати Роботодавця про випадки порушення законодавства в Закладі для вжиття необхідних заходів.

4.3. Сторони домовилися, що профспілковий комітет буде:

1) здійснювати громадський контроль за додержанням в Закладі законодавства про працю, зокрема за виконанням договірних гарантій з оплати праці та термінів її виплати;

2) забезпечувати взаємодію з органами виконавчої влади, органами державного нагляду для вирішення питань, пов'язаних із реалізацією права працівників на своєчасну і в повному обсязі оплату праці;

3) надавати консультації та правову допомогу працівникам щодо захисту їх прав з питань оплати праці та представляти їх інтереси у комісіях з питань трудових спорів та судах.

V. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ

5.1. Роботодавець зобов'язується:

1) домагатися безумовного забезпечення педагогічних та інших працівникам гарантій, передбачених чинним законодавством;

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

3) вживати заходів для вирішення в установленому порядку питання щодо:

поширення постанови Кабінету Міністрів України від 26.09.2006 № 1361 «Про надання одноразової адресної грошової допомоги деяким категоріям випускників закладів вищої освіти» та наказу «Про затвердження Порядку надання одноразової адресної грошової допомоги деяким категоріям випускників закладів вищої освіти» від 19.12.2019 № 1588 на випускників педагогічних закладів вищої освіти, які уклали договір про роботу в Закладі.

4) вживати заходів для забезпечення додаткового матеріального заохочення молодих спеціалістів з числа педагогічних працівників, які одержали після закінчення закладів вищої освіти диплом з відзнакою або мають значні успіхи у навчанні;

5) Забезпечити вирішення питання щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників Закладу;

5.2. Сторони Договору домовилися:

2) визначити можливі джерела фінансування та шляхи забезпечення житлом педагогічних працівників Закладу;

3) спрямовувати роботу на 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;

здобувачам освіти та молодим спеціалістам, зокрема тим, які здобули освіту за напрямами і спеціальностями педагогічного профілю;

4) забезпечувати спільні заходи щодо реалізації законних прав та інтересів працівників Закладу у сфері духовного, культурно-освітнього та фізичного розвитку, підтримки провідних творчих колективів та аматорських спортивних команд, організації відпочинку і дозвілля;

5) сприяти залученню колективу Закладу до участі у місцевих, міжрегіональних, всеукраїнських конкурсах, фестивалях тощо;

6) ініціювати забезпечення виділення коштів для реалізації програм оздоровлення дітей працівників закладу в літній та канікулярний періоди;

7) про забезпечення надання

- відповідно до ст.57 Закону України «Про освіту» педагогічним працівникам Закладу щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток педагогічним та іншим працівникам Закладу у розмірі одного посадового окладу, а також у випадках надання частини щорічної основної відпустки перед звільненням;

- відповідно до ст.57 Закону України «Про освіту» У разі захворювання педагогічного чи науково-педагогічного працівника, яке тимчасово унеможливує виконання ним посадових обов'язків і обмежує можливість перебування у колективі осіб, які навчаються, або тимчасового переведення за цих чи інших обставин на іншу роботу чи проходження військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, або військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період за таким працівником зберігається попередній середній заробіток. У разі хвороби або каліцтва попередній середній заробіток виплачується до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

- Відповідно до ст. 61 Закону України «Про освіту» Педагогічним і науково-педагогічним працівникам встановлюються щомісячні надбавки за вислугу років у розмірах:

понад три роки - 10 відсотків;

понад 10 років - 20 відсотків;

понад 20 років - 30 відсотків посадового окладу.

8) про забезпечення надання всім категоріям працівників Закладу матеріальної допомоги, зокрема на оздоровлення, в сумі до одного посадового окладу на рік (матеріальна допомога на поховання зазначеним вище розміром не обмежується), виплату премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298.

9) забезпечити:

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

оплату праці вчителів, вихователів, включаючи вихователів груп продовженого дня, музичних керівників, викладачів, інших педагогічних працівників закладів освіти у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови, воєнного стану, карантин тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства;

збереження заробітної плати при дистанційній формі підвищення кваліфікації вчителів, зокрема без відриву від освітнього процесу, та, на період оголошеного карантину, воєнного стану і здійснення освітнього процесу у дистанційному режимі, оплати праці за фактично виконаний ними обсяг навчального навантаження;

10) надавати працівникам матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань за рахунок власних коштів;

11) надавати при виході на пенсію допомогу працівникам Закладу у розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за рахунок власних коштів Закладу (при наявності коштів);

12) передбачати норми щодо соціального захисту ветеранів праці при укладанні трудових договорів;

13) клопотати про встановлення доплат медичним працівникам Закладу в розмірі 50 % мінімальної заробітної плати, як таким, що забезпечують життєдіяльність населення, як це передбачено постановою Кабінету Міністрів України від 09.06.2020 № 610 «Деякі питання оплати праці медичних та інших працівників закладів охорони здоров'я» для фахівців, які відповідають кваліфікаційним вимогам, затвердженим Міністерством охорони здоров'я.

5.3. Сторони домовилися, що Уповноважені будуть:

1) вживати заходів для активізації діяльності територіальних органів влади з метою безумовного забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій, передбачених Договором;

2) забезпечувати роз'яснювальну роботу щодо трудових прав, пенсійного забезпечення працівників Закладу, надавати членам відповідну безкоштовну правову допомогу.

VI. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ

6.1. Роботодавець у межах компетенції зобов'язується:

1) забезпечити виконання вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти» від 26.12.2017 № 1669 та виконання вимог, передбачених Законом України «Про охорону праці»;

2) проводити один раз на три роки навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна та радіаційна безпека тощо) відповідальних осіб;

3) забезпечити контроль за станом пожежної безпеки та дотримання санітарних норм в Закладі, у разі потреби вносити відповідні пропозиції адміністрації ліцею;

4) забезпечити контроль за своєчасним проходженням первинних та періодичних медичних оглядів працівників Бориспільського ліцею імені П.Чубинського з необхідними лабораторними дослідженнями згідно зі ст.17 Закону України «Про охорону праці» та постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 № 559 «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок»;

5) забезпечити проведення атестації робочих місць з несприятливими умовами праці відповідно до чинного законодавства та розробити за її результатами заходи щодо покращення умов праці, включивши їх в колективні договори;

б) сприяти забезпеченню:

доплат працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці (додаток № 2);

надання щорічних додаткових відпусток за роботу у шкідливих і важких умовах праці (додаток № 7);

надання щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці (додаток № 7).

7) забезпечити контроль за виконанням вимог щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці і навчання для учасників освітнього процесу Бориспільського ліцею імені Павла Чубинського відповідно до Кодексу цивільного захисту України, Законів України «Про охорону праці», «Про дорожній рух», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення»;

8) організувати розслідування та облік нещасних випадків, пов'язаних з освітнім процесом, проводити аналіз їх причин та вживати заходів щодо їх попередження;

6.2. Сторони домовилися, що Уповноважені буде забезпечувати контроль:

за виконанням заходів щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників освітнього процесу Закладу відповідно до Закону України «Про охорону праці», інших нормативно-правових актів з охорони праці;

за реалізацією заходів з охорони праці в Закладі, за безпечною експлуатацією його будівель і споруд, якістю проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту.

6.3. Вживати заходів для організації та забезпечення оздоровлення дітей працівників Бориспільського ліцею імені Павла Чубинського .

VII. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ОРГАНІВ

7.1. Первинна профспілкова організація та Рада трудового колективу Бориспільського ліцею імені Павла Чубинського представляють інтереси своїх членів і захищають їх трудові, соціально-економічні права та інтереси.

7.2. Ці органи здійснюють свої повноваження відповідно до положень про них. Вони можуть утворювати спільний представницький орган у порядку, визначеному частиною другою статті 12 КЗпП України.

7.3. Повноваження:

1) беруть участь у складанні та контролі виконання Договору, звітують про його виконання на Загальних зборах трудового колективу, звертаються з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов Договору;

2) разом з Роботодавцем вирішують питання запровадження, перегляду та змін норм праці;

3) разом з Роботодавцем вирішують питання оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат;

4) разом з Роботодавцем вирішують питання робочого часу і часу відпочинку, погоджують графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дають дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо;

5) разом з Роботодавцем вирішують питання соціального розвитку Бориспільського ліцею імені Павла Чубинського, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників;

6) беруть участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг;

7) беруть участь у розробленні правил внутрішнього трудового розпорядку Закладу;

8) представляють інтереси працівників за їх дорученням під час розгляду індивідуальних трудових спорів та у колективному трудовому спорі, сприяють його вирішенню;

9) надають згоду або відмовляють у наданні згоди на розірвання трудового договору з ініціативи Роботодавця з працівником;

10) беруть участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, у роботі комісії з питань охорони праці;

11) здійснюють громадський контроль за виконанням Роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням в Закладі безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагають усунення виявлених недоліків;

12) представляють інтереси застрахованих осіб у комісії із соціального страхування;

13) мають інші права, передбачені чинним законодавством України.

7.4. Гарантії діяльності:

1) безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи в Бориспільському ліцеї імені Павла Чубинського, де працюють члени трудового колективу Закладу;

2) вимагати і одержувати від Роботодавця, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення щодо умов праці, виконання цього Договору, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;

3) безпосередньо звертатися в усній або письмовій формі до Роботодавця з питань своєї діяльності;

4) розміщувати власну інформацію у приміщенні Бориспільського ліцею імені Павла Чубинського в доступних для працівників місцях;

5) бути долученим до роботи в дорадчих та робочих органах;

6) отримувати додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок Роботодавця на час профспілкового навчання (для Голови профспілкової організації).

7.5. **Обов'язок Роботодавця** щодо створення належних умов праці Уповноважених – сприяти створенню належних умов для діяльності, забезпечуючи приміщенням для роботи з усім необхідним обладнанням.

7.6 У період воєнного стану деякі пункти даного колективного договору можуть бути призупинені.

VIII. ТЕРМІН ДІЇ ДОГОВОРУ

8.1. Договір укладено на 2023-2027 роки, який набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладення нової або перегляду цього Договору.

8.2. Жодна із Сторін, що уклали Договір, не може впродовж встановленого терміну його дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення і норми.

8.3. Сторони домовилися, що при зміні власника Закладу чинність колективних договорів зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

ІХ. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН

9.1. Контроль за виконанням Договору здійснюється безпосередньо Сторонами або уповноваженими ними представниками у порядку, встановленому Сторонами в окремій письмовій (або усній) угоді.

9.2. Сторони щороку, не рідше одного разу на рік, аналізують та узагальнюють хід виконання Договору і не пізніше 15 січня року, що настає за звітним, звітують про виконання Договору на Загальних зборах трудового колективу. У разі невиконання окремих положень здійснюють додаткові заходи до реалізації.

9.3. Сторони забезпечують упродовж дії Договору моніторинг чинного законодавства України з визначених Договором питань, сприяють реалізації законодавчих норм щодо прав та гарантій працівників Закладу, ініціюють їх захист.

9.4. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників Закладу щодо стану виконання норм, положень і зобов'язань Угоди, дотримуючись періодичності оприлюднення відповідної інформації не рідше одного разу на півріччя.

9.5. Договір підписано у п'ятьох примірниках, які мають однакову юридичну силу; три з яких зберігається в кожній із сторін, четвертий – в Бориспільській міській організації профспілки працівників освіти і науки України, п'ятий – в управлінні соціальної політики та охорони здоров'я Бориспільської міської ради.

ПІДПИСИ СТОРІН

Роботодавець
Бориспільський ліцей імені
Павла Чубинського

Адреса: 08302 Київська
область, м. Бориспіль, вул.
Головатого, 32-А
Код ЄДРПОУ 22202922
(тел.) 04595-6-20-90



Голова профспілкової
організації

Адреса: Бориспіль, вул.
Бабкіна 13 кв. 29
Паспорт: АВ № 483934
виданий Ленінським РВ
УМВС України у
Вінницькій області
19.08.2022р.

Голова ПК
/Горенюк Є.О./

Представник трудового
колективу

Адреса: Бориспіль, вул.
Городня, 19
Паспорт: СН № 868101
виданий Бориспільським
МРВ ГУ МВС України в
Київській області
02.07.1998р.

Голова ради
/Щербак Т.В./

Положення про преміювання працівників Бориспільського ліцею імені Павла Чубинського

Положення про преміювання працівників Бориспільського ліцею імені Павла Чубинського розроблено відповідно до Наказу Міністерства освіти і науки України №557 від 26.09.2005р., Постанови КМУ №1298 від 30.08.2002р. та Інструкції №102 від 27.05.1993р. Це Положення визначає порядок формування і використання фонду преміювання, умови і порядок визначення розміру премій працівникам Бориспільського ліцею імені Павла Чубинського.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.

1.1. Преміювання працівників здійснюється відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи за підсумками роботи за місяць у відсотковому відношенні або окремою сумою до посадового окладу (тарифної ставки), за сумлінне виконання своїх обов'язків, якості надання педагогічної роботи, за підсумками роботи за 1 квартал, за 2 квартал, за 3 квартал, 4 квартал та за рік, виконання важливих завдань директора школи.

1.2. Преміювання працівників здійснюється також до державних і професійних свят та ювілейних дат у 2023-2027 роках.

1.3. Виплата премії проводиться відповідно до наказу директора з фонду преміювання та економії фонду оплати праці. У наказі кожному працівникові визначається розмір премії у відсотках до посадового окладу або зазначається конкретна сума премії.

1.4. Дане Положення діє на протязі 2023-2027 року

2. ОРІЄНТОВНА ПРОЦЕДУРА ВИПЛАТИ ПРЕМІЙ ПЕДАГОГІЧНИМ ПРАЦІВНИКАМ У ЗАКЛАДІ ОСВІТИ

Якщо заклад освіти має власну бухгалтерію та самостійно розпоряджається коштами, то керівник :

- З'ясовує з бухгалтером закладу освіти фактичний обсяг коштів, які можна направити на виплату премій.
- Разом з профспілковим комітетом визначає умови та розмір преміювання, а також може створити комісію у закладі освіти. Подання на преміювання може робити заступник директора.
- Видає наказ про преміювання.
- Знайомить працівників закладу освіти з наказом про преміювання під підпис.

3. КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ ПІД ЧАС ВИПЛАТИ ПРЕМІЙ

Якщо у закладі освіти серед працівників є близькі особи керівника закладу освіти, то для уникнення конфлікту інтересів при визначенні умов та розміру преміювання, керівники закладів освіти повинні створювати комісію, до складу якої обов'язково входять керівник

закладу та представник(и) профспілки, заступники директора, представники трудового колективу.

Колегіальне рішення щодо преміювання дозволить уникнути конфлікту інтересів.

4. ПОКАЗНИКИ ПРЕМІЮВАННЯ І РОЗМІР ПРЕМІЇ.

4.1. Річний фонд преміювання утворюється в розмірі не менше 10 відсотків від посадових окладів за штатним розписом Бориспільського ліцею імені Павла Чубинського та реальної економії фонду оплати праці, що утворилася протягом року.

Основною підставою для преміювання працівників є:

забезпечення своєчасного та якісного виконання ними планів роботи, доручень директора закладу, наказів Відділу освіти, культури, молоді та спорту та їх вплив на стан справ щодо покращення навчання учнів.

При визначенні розміру премії враховується також завантаженість, ініціативність працівників, їх професіоналізм, компетентність та новаторство, вміння аналізувати ситуацію з тих чи інших показників та вносити пропозиції щодо їх покращення, ефективність виконання, покладених на них функцій, їх ділові та моральні якості.

Преміювання працівників може здійснюватися за виконання ними разових важливих завдань, розроблення програм, за виконання обов'язків відсутніх працівників за рахунок фонду преміювання та економії фонду оплати праці тощо.

4.2. Преміювання працівників ,а саме всіх працівників, згідно штатного розпису Бориспільського ліцею імені Павла Чубинського здійснюється:

4.2.1. За підсумками роботи для визначення розміру премії враховуються такі показники:

- якісна сумлінна праця (якість проведених уроків та занять, використання новітніх технологій в освітньому процесі, участь у суспільно-громадському житті закладу освіти, стан документації, належний рівень виконавської та трудової дисципліни, ефективної роботи з батьками, організація та участь у заходах);
- сприяння розвитку здібностей учнів (підготовка учнів-переможців учнівських олімпіад-навчальних предметів різних рівнів та конкурсу захисту науково-дослідницьких робіт учнів-членів Малої академії наук та інших конкурсах);
- перемога та участь у професійних конкурсах педагогів;
- участь у розробці підручників, навчально-методичних посібників, засобів навчання, рекомендацій, авторських навчальних програм тощо.

4.2.2. До державних і професійних свят та ювілейних дат – до двох посадових окладів, а саме:

- До державних свят та з нагоди ювілейних дат працівникам у віці 30,40,50 і 60, 70 років,
- виходу на пенсію за віком.
- До професійного свята - Дня Працівника освіти.

4.2.4. За підсумками роботи за 1 квартал, за 2 квартал, за 3 квартал, 4 квартал та за рік, виконання важливих завдань директора

4.3. Премія працівникам-сумісникам виплачується в таких розмірах, як і основним працівникам, згідно пункту 4.2. підпунктів 4.2.1-4.2.4. даного Положення. Джерелом фінансування таких премій є кошти, передбачені на оплату праці відповідно до затвердженого кошторису на утримання Закладу Бориспільського ліцею імені Павла Чубинського та економія фонду оплати праці.

4.4. Видатки на преміювання працівників здійснюються в межах коштів, передбачених на оплату праці відповідно до затвердженого кошторису на утримання Бориспільського ліцею імені Павла Чубинського

4.5. Премія не виплачується працівникам:

4.5.1. Умови, за яких працівника може бути позбавлено премії

- прогули;
- поява на роботі у нетверезому стані;
- порушення режиму роботи закладу;
- запізнення та передчасне залишення робочого місця;
- невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків;
- недотримання виконавської дисципліни;
- порушення термінів виконання доручень та завдань;
- притягнення до адміністративної або дисциплінарної відповідальності;
- несвоєчасне або неякісне виконання завдань і своїх посадових обов'язків;
- порушення трудової, фінансової дисципліни;
- відсутність результативності у виконанні окреслених задач, низький рівень виконавчої дисципліни;
- недбале ставлення до майна закладу;
- порушення вимог охорони праці та безпеки життєдіяльності;
- погіршення рівня освітнього процесу;
- невиконання правомірних вимог керівника

4.5.2. За час тимчасової непрацездатності, щорічних відпусток, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, відпусток без збереження заробітної плати.

4.5.3. Працівникам, які працювали неповний місяць та припинили трудові відносини у зв'язку з призовом на службу до Збройних Сил України, переїздом на нове місце проживання; вступом до навчального закладу; неможливістю проживання у даній місцевості, підтвердженої медичним висновком; вагітністю; доглядом за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; доглядом за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; виходом на пенсію; прийняттям на роботу за конкурсом; переведенням на іншу роботу; звільненням за власним бажанням; зміною в організації праці, скороченням чисельності або штату; поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; також іншими поважними причинами, виплата премії проводиться за фактично відпрацьовані в цьому місяці дні.

4.5.4. Працівникам, призначеним на посаду з випробувальним терміном, звільненим за власним бажанням, що відпрацювали неповний місяць, за який провадиться преміювання, премія може виплачуватися з урахуванням відпрацьованого часу та трудового вкладу.

4.6. Накладання дисциплінарного стягнення в установленому порядку поєднується з позбавленням премії, пов'язаної з виконанням службових завдань і функцій, за той місяць, в якому накладено стягнення. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення до працівника не застосовуються заходи заохочення: одноразові премії з нагоди ювілейних та на честь святкових дат (як у грошовій, так і натуральній формі); премії за виконання важливих та особливо важливих завдань.

4.7. Підставою для нарахування і виплати премій всім працівникам є наказ директора Бориспільського ліцею імені Павла Чубинського, підставою для преміювання директора є наказ начальника Відділу освіти

4.8. Перелік порушень, за наявності яких премія зменшується або не виплачується.

4.8.1. Притягнення працівника до адміністративної чи кримінальної відповідальності у зв'язку з виконанням посадових обов'язків – у розмірі до 100%.

4.8.2. Застосування до працівника заходів дисциплінарного впливу або накладення дисциплінарного стягнення – у розмір до 100 %;

4.8.3. Порушення виконавської дисципліни (порушення строків розгляду звернень громадян, виконання доручень та розпоряджень директора, доручень вищих органів, порушення регламентованих норм опрацювання документів, тощо) – у розмірі до 50 %;

4.8.4. Показники якості роботи - у розмірі до 30%.

5. ПОРЯДОК І ТЕРМІНИ ПРЕМІЮВАННЯ .

5.1. Бухгалтерія Бориспільського ліцею імені Павла Чубинського щомісяця розраховує загальну суму коштів, що спрямовується на преміювання, пропорційно до фонду заробітної плати за посадовими окладами, надбавками за вислугу років, іншими надбавками і доплатами та фактично відпрацьованого часу.

5.2. Нарахована премія та інші премії виплачуються одночасно з виплатою заробітної плати або одночасно з виплатою авансу.

6. ІНШІ УМОВИ.

6. 1. Положення про преміювання набирає чинність з 01.03.2023 року і діє до 31.12.2027р.

Директор ліцею
імені П. Чубинського



Сенчук Н.О.

Голова ОДР

Синь

Торешко Г.О.

Голова Ради професорів
колегіалу

Мурман

Мурман Г.В.

Додаток 2
До колективного договору
Протокол №2 від 14.03.2023

ДОПЛАТИ ЗА ОКРЕМІ ВИДИ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1. Вчителям та іншим педагогічним працівникам (крім керівних) у 1-4 та підготовчих класах у закладах загальної середньої освіти (у тому числі в закладах освіти при установах виконання покарань) – 20 %;

вчителям та іншим педагогічним працівникам (крім керівних) у 5-11 (12) класах у закладах загальної середньої освіти (у тому числі в закладах освіти при установах виконання покарань) – 25 %;

2. Вчителям (у тому числі тим, які проводять індивідуальні та групові заняття з учнями, які здобувають освіту на педагогічному патронажі) у підготовчих та 1-4 класах закладів загальної середньої освіти усіх типів і найменувань. Зазначена доплата встановлюється основному вчителю незалежно від навантаження – 15 %;

Вчителям (у тому числі тим, які проводять індивідуальні та групові заняття з учнями, які здобувають освіту за сімейною (домашньою) формою або на педагогічному патронажі) у 5-11 (12) класах закладів загальної середньої освіти, викладачам, старшим викладачам у закладах професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти у таких розмірах:

– з мови та літератури – 20 %;

– з математики – 15 %;

– з іноземної мови – до 15 %.

Педагогічним працівникам закладів освіти, які успішно пройшли сертифікацію, протягом строку дії сертифіката пропорційно обсягу педагогічного навантаження, що виконується на посаді, за якою пройдена сертифікація – 20 %.

4. За роботу з дезінфікувальними засобами — 10% від посадового окладу

- медична сестра

- підсобний робітник

- прибиральниця службових приміщень

5. за шкідливість умов праці — 12%

-шеф-кухар, кухар

6. за роботу у нічний час з 22:00 — 06:00 до 40%

- сторож

завідувачу бібліотекою — 15%

НАДБАВКИ

1. За складність і напруженість роботи — 18-20%

-шеф-кухар, кухар, підсобний робітник

2. За особливі умови праці — 20 %

- асистент учителя інклюзивного навчання

Керівнику закладу освіти, в якому організовано навчання осіб з особливими освітніми потребами і створено три і більше інклюзивних класи (групи), та заступнику керівника з навчальної роботи такого закладу освіти, в обов'язки якого входить організація інклюзивного навчання осіб з особливими освітніми потребами – 20 %;

Педагогічним працівникам за роботу в інклюзивних класах (групах) – 20 %.

3. За складність та напруженість — до 50 %

- директор

- заступник директора з навчально-виховної роботи

- заступник директора з господарської роботи

4. За звання “Заслужений вчитель України” — 20 % посадового окладу (ставки заробітної плати)

5. За престижність праці — до 25% усім педагогічним працівникам

6. За особливі умови праці — до 50 % (бібліотекар)

7. За групу продовженого дня — 5%

- директору

- заступнику директора з навчально-виховної роботи (початкові класи)

8. За складність і напруженість у роботі — до 20%

- медична сестра з дієтичного харчування

Директор ліцею імені
А. Чубишикова



Селенко Н.О

Голова професійного
комітету

Торшова В.О

Голова ради трудового
колективу

Шербаєв С.В.

Додаток 3
До колективного договору
Протокол №2 від 14.03.2023

ТАРИФНІ СТАВКИ ВЧИТЕЛІВ

№	Категорія	Тарифний розряд*	Примітка
1	Вища	14	Тарифні ставки можуть змінюватись згідно єдиної тарифної сітки
2	Перша	13	
3	Друга	12	
4	Спеціаліст	11	

*грн. еквівалент відповідно єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетних сфер

Директор ліцею імені
Я. Чубинського



Семик Н.О

Засові професійного
колективу

Терещук Р.О

Засові фахівців
колективу

Щербак Т.В

Додаток 4
До колективного договору
Протокол №2 від 14.03.2023

ПЕРЕЛІК ДОПЛАТ ДО ТАРИФНИХ СТАВОК І ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ
ПРАЦІВНИКІВ

Назва доплати	Розмір доплати, %
Вчитель-методист	15
Старший вчитель	10
За навчальний заклад	10
За ГПД	5
За роботу у важких та шкідливих умовах	10-12
Класоводи 1-4 класів	20
Класне керівництво 5-11 (12) класів	25
Завідувачам бібліотекою	15
Завідувачам кабінетів	10
Позакласна робота з фізкультури	10
За перевірку зошитів	
Вчителям мови та літератури	20
Вчителям математики	15
Вчителям з іноземної мови 5-11 (12) класів	10
Вчителям з іноземної мови 1-4 класів	15
Вчителям початкових класів	15

Директор ліцею ім. М. С. Чубука
Л. Чубука



Савчук Н.О

Голова професійного комітету

Гориньок Ф.О

Голова ради трудового колективу

Т.В. Шербак

Шербак Т.В.

Додаток 5
До колективного договору
Протокол №2 від 14.03.2023

ТРЬОХСТОРОННЯ КОМІСІЯ ПО КОНТРОЛЮ ЗА ВИКОНАННЯМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Від адміністрації Бориспільського ліцею імені П.Чубинського

Семчик Н.О. - директор ліцею
Янчук В.Б. - заступник директора з навчально-виховної роботи
Адамець Л.О. - заступник директора з навчально-виховної роботи
Майборода О.О. - заступник директора з навчально-виховної роботи
Грицак Ю.В. - заступник директора з навчально-виховної роботи
Проценко О.А. - заступник адміністративно-господарської роботи

Від профспілкового комітету Бориспільського ліцею імені П.Чубинського

Горенюк Є.О. - голова профспілкового комітету
Копиленко-Кічер І.П. член профспілкового комітету
Семенко Н.О. член профспілкового комітету

Від трудового колективу

Щербак Т.В. - представник трудового колективу
Макарчук О.В. - представник трудового колективу
Оніщенко О.П. - представник трудового колективу
Севрук Л.Я. - представник трудового колективу

Директор ліцею імені
П. Чубинського



Семчик Н.О.

Голова профспілкового
комітету

[Handwritten signature]

Горенюк Є.О.

Голова ради трудового
колективу

[Handwritten signature]

Щербак Т.В.

Додаток 6
До колективного договору
Протокол №2 від 14.03.2023

**ПЕРЕЛІК РОБІТ ДЛЯ НАДАННЯ ДОДАТКОВИХ ВИХІДНИХ ДНІВ
ПРАЦІВНИКАМ БОРИСПІЛЬСЬКОГО ЛІЦЕЮ ІМЕНІ
П.ЧУБИНСЬКОГО**

1. За супровід дітей до місця проведення олімпіад, конкурсів-захистів наукових робіт, інших конкурсів та змагань у неробочі дні (субота, неділя) — 1 день
2. За перевірку конкурсних та олімпіадних робіт в позаурочний час (міських та обласних) — 1 день
3. За організацію та проведення екскурсійних поїздок у неробочі дні або позаурочний час- 1 день (за одноденну поїздку)
4. За чергування під час дискотеки (не класним керівником) — 1 день
5. За підготовку та участь у загальноміських закладах — 1 день
6. Додаткові вихідні за відпрацьований час понаднормово та у неробочі дні
7. За оформлення табелів харчування — 3 дні
8. За особливий характер праці робітнику з комплексного обслуговування та ремонту будівлі — 3 дні
9. Секретарю педагогічної ради — 5 днів

Директор ліцею імені
П. Чубинського

Голов професорів

Голов ради трудового
колективу



Самчук Н.О.

Горішнік А.О.

Щербак Т.В.

Додаток 7
До колективного договору
Протокол №2 від 14.03.2023

**ТРИВАЛІСТЬ ЩОРІЧНОЇ ВІДПУСТКИ ПРАЦІВНИКІВ БОРИСПІЛЬСЬКОГО
ЛІЦЕЮ ІМЕНІ ПАВЛА ЧУБИНСЬКОГО,
З УРАХУВАННЯМ ДОДАТКОВИХ ВІДПУСТОК ЗА НЕНОРМОВАНИЙ РОБОЧИЙ
ДЕНЬ, ШКІДЛИВІ ТА ВАЖКИ УМОВИ ПАЦІ ТА ЗА ОСОБЛИВИЙ ХАРАКТЕР
ПРАЦІ**

ПОСАДА	ОСНОВНА	Додаткова			Всього
		НРД	ОХП	ШВУП	
Директор	56				56
Вчитель хімії	56	3			59
Заступник директора з навчально-виховної роботи	56	3			59
Вчителі	56				56
Вчителі ГПД	56				56
Педагог організатор	56				56
Соціальний педагог	56	3			59
Психолог	56	3			59
Заступник директора з господарської частини	24	7			31
Зав. бібліотекою	24	7			31
Бухгалтер	24	7			31
Секретар керівника	24	7			31
Підсобний робітник	24	4			24
Двірник	24	3			27
Прибиральник	24		4		28
Гардеробник	24				24
Робітник по обслуговуванню	24				24
Лаборант	24	4			28
Медсестра	24		7		31
Комірник	24	4			28
Кухар	24			4	28
Шеф кухар	24			4	28
Сторож	24	3			27
Вчитель інформатики	56	3			59
Головний бухгалтер	24	7			31

Директор
П. Чубинський
[Закруглений штамп: БОРИСПІЛЬСЬКИЙ ЛІЦЕЙ ІМЕНІ ПАВЛА ЧУБИНСЬКОГО, КОД 02922]

Голова професорсько-викладацької комісії

[Підпис]

Голова методичної комісії

[Підпис]

Додаток 8
До колективного договору
Протокол №2 від 14.03.2023

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ НЕОБХІДНИМИ МИЮЧИМИ ТА
 ДЕЗИНФІКУВАЛЬНИМИ ЗАСОБАМИ, ЗАСОБАМИ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАХИСТУ
 ВІДПОВІДНО ДО САНІТАРНОГО РЕГЛАМЕНТУ (для закладів загальної середньої
 освіти)**

1. Чистота в приміщеннях закладів освіти забезпечується: регулярністю вологого прибирання приміщень з використанням мийних засобів та дезінфекційних засобів, які зареєстровані відповідно до вимог Порядку державної реєстрації (перереєстрації) дезінфекційних засобів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 03 липня 2006 року № 908;
2. Працівники їдальень (харчоблоків), повинні бути забезпечені санітарним і спеціальним одягом та необхідними умовами для дотримання правил особистої гігієни.

Норма видачі

ПОСАДА	ВИД СПЕЦОДЯГУ	НОРМА
Двірник	КУРТКА	По мірі зношування
Заступник директора по господарській роботі, працівник їдальні, прибиральниця, двірник	ХАЛАТ	По мірі зношування
Прибиральниця, двірник	РУКАВИЧКИ	По мірі зношування
Сестра медична	ХАЛАТ	По мірі зношування
Сестра медична з дієтичного харчування	ХАЛАТ	По мірі зношування
Комірник	ХАЛАТ	По мірі зношування
Робітник з комплексного обслуговування та ремонту будівлі	ХАЛАТ	По мірі зношування

Директор ліцею імені
 А.Мухоморова



Селенко Н.О

Голова професійного
 комітету

[Handwritten signature]

Торешко Т.О

Голова ради професійного
 комітету

[Handwritten signature]

Щербак Т.В.