

**Адміністрація Бучанського
центру позашкільної роботи**

**Профспілковий комітет
первинної профспілкової
організації працівників
Бучанського центру
позашкільної роботи**

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

**між адміністрацією Бучанського центру позашкільної роботи та
профспілковим комітетом первинної профспілкової організації працівників
Бучанського центру позашкільної роботи
про співпрацю та соціальне партнерство
на 2020-2024 роки**

Буча - 2020

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Колективний договір укладений між адміністрацією Бучанського центру позашкільної роботи в особі директора Куцевалова Андрія Володимировича, що діє на підставі Статуту Бучанського центру позашкільної роботи, затвердженого рішенням сесії Бучанської міської ради від 29 березня 2012 р. № 612 (далі – **БЦПР**), з однієї сторони, та профспілковим комітетом первинної профспілкової організації працівників Бучанського центру позашкільної роботи в особі голови профспілкового комітету Шевчук Олеси Ігорівни, (далі – **профспілковий комітет**), разом іменовані – **Сторони**, та визначає узгоджені дії Сторін щодо забезпечення реалізації Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2020-2041 роки (далі – **Галузева угода**), Угоди між Департаментом освіти і науки Київської обласної державної адміністрації та радою Київської обласної організації Профспілки працівників освіти і науки України на 2020-2024 роки (далі – **Обласна угода**) та Колективного договору між відділом освіти Бучанської міської ради та радою Бучанської міської організації Профспілки працівників освіти і науки України про співпрацю та соціальне партнерство на 2020 – 2024 роки (далі **Міський колективний договір**).
- 1.2. Колективний договір є нормативним актом соціального партнерства, на основі якого здійснюється регулювання трудових відносин у галузі та соціально-економічних питань, що стосуються інтересів працівників галузі освіти, які перебувають у сфері дії сторін і спрямована на співпрацю Сторін щодо забезпечення реалізації Галузевої, Обласної та Міської колективної угод, метою яких є:
 - створення умов для підвищення ефективності роботи БЦПР;
 - реалізація професійних, трудових і соціально-економічних прав працівників закладу.
- 1.3. Сторони визнають взаємні повноваження, зобов'язання відповідних сторін колективного договору і зобов'язуються дотримуватись принципів соціального партнерства, паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності та аргументованості при проведенні переговорів щодо укладення колективного договору внесення змін і доповнень до нього, вирішення питань, які є предметом цього колективного договору.
- 1.4. Кожна із сторін колективного договору бере на себе зобов'язання надати можливість представникам іншої сторони брати участь у засіданнях своїх керівних органів при розгляді питань, які відносяться до сфери соціально-економічних, трудових відносин, правового захисту інтересів працівників, надавати одна одній стосовно цих питань повну та своєчасну інформацію.
- 1.5. Гарантії, передбачені колективним договором, є мінімальними. Соціально-економічні пільги та компенсації, які передбачені колективним договором,

не можуть бути нижчі від рівнів, установлених законодавством, Галузевою, Обласною угодами та Міським колективним договором.

- 1.6. Сторони невідкладно вживатимуть заходів до усунення передумов виникнення колективних та індивідуальних трудових спорів в ході реалізації зобов'язань і положень колективного договору, віддаватимуть перевагу розв'язанню спільних питань шляхом проведення переговорів і консультацій відповідно до чинного законодавства.

2. ТЕРМІН ДІЇ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

- 2.1. Колективний договір укладений на 2020 – 2024 роки, набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладення нового або перегляду цього колективного договору.
- 2.2. Жодна із сторін, що уклали колективний договір, не може впродовж терміну його дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення і норми, приймати рішення, які погіршують становище працівників, змінюють його норми, положення та зобов'язання.
- 2.3. Сторони домовилися, що при зміні засновника Бучанського центру позашкільної роботи чинність колективного договору зберігається до укладення нового, але не більше 1 року.
- 2.4. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників, про стан виконання норм, положень і зобов'язань колективного договору, оприлюднюючи відповідну інформації не рідше одного разу на рік.
- 2.5. Сторони домовилися під час дії колективного договору проводити моніторинг законодавства України із зазначених колективним договором питань, сприяти реалізації чинних законодавчих норм щодо прав та гарантій працівників, ініціювати їх захист.
- 2.6. Колективний договір може бути розірваний або змінений тільки за взаємною домовленістю Сторін. Зміни і 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.
- 2.7. Сторони зобов'язалися у п'ятиденний термін з дня укладення колективного договору подати його на реєстрацію у відповідні місцеві органи виконавчої влади та в десятиденний термін після реєстрації подати в міську організацію профспілки для повідомної реєстрації.

3. СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ

3.1. Адміністрація БЦПР у межах своїх повноважень:

- 3.1.1. Систематично аналізуватиме стан позашкільної освіти в закладі, прогнозуватиме та розроблятиме програми розвитку БЦПР на 2020-2024 роки.
- 3.1.2. Сприятиме створенню необхідних організаційних, матеріально-фінансових умов для реалізації пріоритетних напрямів розвитку позашкільної освіти.
- 3.1.3. Домагатиметься виконання нормативів матеріально-технічного, фінансового забезпечення БЦПР не нижче від розмірів, визначених Міністерством освіти і науки України та у межах відповідних бюджетних призначень.
- 3.1.4. Сприятиме стабільному функціонуванню БЦПР роботи, раціональному використанню коштів загального та спеціального фондів, недопущення їх вилучення, дотримання нормативних вимог із фінансування господарських витрат.
- 3.1.5. Спрямовуватиме діяльність БЦПР на створення умов для безумовної реалізації права громадян на позашкільну освіту.
- 3.1.6. Вживатиме, у межах, визначених законодавством, заходи щодо дотримання БЦПР фінансово-господарської дисципліни.
- 3.1.7. Забезпечуватиме організацію курсової перепідготовки педагогічних працівників БЦПР з урахуванням діючих навчальних програм, підручників, навчальних посібників та вживатиме заходи для виділення коштів для підвищення кваліфікації педагогічних працівників.
- 3.1.8. Надаватиме, відповідно до запитів, міській організації Профспілки оперативну інформацію про стан фінансування БЦПР, виплату заробітної плати, проведення інших обов'язкових виплат.
- 3.1.9. Сприятиме зміцненню виробничої та трудової дисципліни у БЦПР.
- 3.1.10. Розглядатиме вимоги профспілкового комітету щодо встановлених порушень керівником законодавства про працю, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», умов колективного договору, прийматиме відповідні рішення.

3.2. Сторони колективного договору, керуючись принципами соціального партнерства, усвідомлюючи відповідальність за функціонування і розвиток БЦПР, необхідність покращення становища в галузі, домовились у межах компетенції:

- 3.2.1. Спрямовувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи БЦПР.
- 3.2.2. Спрямовувати свою діяльність на забезпечення у повному обсязі видатків на оплату праці працівників БЦПР для її першочергової виплати при затвердженні місцевого бюджету відповідно до ст. 77 Бюджетного кодексу України.

- 3.2.3. Практикувати проведення профспілкових зборів за підсумками роботи закладу за рік, умов та оплати праці тощо.
- 3.2.4. Сприяти підвищенню якості позашкільної освіти, результативності діяльності БЦПР.
- 3.2.5. Брати участь у організації, підготовці та проведенні заходів, спрямованих на підвищення професійної майстерності працівників БЦПР.
- 3.2.6. Вживати заходи для недопущення порушення прав і свобод працівників освіти, зокрема тих, що стосуються:
- а) ліквідації, реорганізації та перепрофілювання закладів позашкільної освіти;
 - б) збільшення нормативів щодо наповнюваності груп закладів позашкільної освіти, передбачених нормами ст. 18 Закону України «Про позашкільну освіту»;
 - в) зменшення кількості годин в навчальних планах закладів позашкільної освіти;
 - г) скорочення чисельності педагогічних працівників.
- 3.2.7. Сприяти стабільній роботі трудового колективу, зниженню у ньому соціальної напруги шляхом проведення переговорів, вироблення узгоджених пропозицій та вжиття конкретних заходів.
- 3.2.8. Упереджувати виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їх виникнення – сприяти розв'язанню їх шляхом взаємних консультацій, переговорів відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

3.3. Профспілковий комітет зобов'язується:

- 3.3.1. Утримуватись від організації страйків з питань, включених до колективного договору, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку.
- 3.3.2. Періодично заслуховувати на профспілкових зборах БЦПР питання про стан дотримання чинного трудового законодавства Бучанським центром позашкільної роботи.
- 3.3.3. Домагатися соціально-економічного забезпечення працівників освіти, передбаченого ст.ст. 54, 57, 78, 79 Закону України «Про освіту».
- 3.3.4. Направляти пропозиції щодо покращення соціально-правового захисту учасників освітнього процесу до відділу освіти, органам місцевого самоврядування, вищим профспілковим органам, депутатам всіх рівнів.

4. ЗАЙНЯТІСТЬ

4.1. Адміністрація БЦПР у межах повноважень зобов'язується:

- 4.1.1. Сприяти реалізації державної політики зайнятості населення відповідно до законів України «Про зайнятість населення», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», інших нормативно-правових актів в частині працевлаштування молодих спеціалістів.

- 4.1.2. Спільно з відповідними органами державної служби зайнятості населення брати участь у розробці та реалізації заходів щодо забезпечення зайнятості працівників БЦПР при їх вивільненні, а також у контролі за їх виконанням.
- 4.1.3. Не допускати скорочення чисельності педагогічних працівників при запровадженні новітніх форм і технологій організації освітнього процесу у БЦПР.
- 4.1.4. Забезпечити контроль за відповідністю штатних розписів БЦПР Типовим штатним розписам, затверджених Міністерством освіти і науки України.

4.2. Сторони колективного договору на виконання пункту 4.2. Галузевої угоди домовилися, що:

- 4.2.1. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію закладу, що призводить до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджені з відповідними профспілковими виборними органами, приймати не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій з економічним обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості працівників, що вивільняються. Тримісячний період використовувати для вжиття заходів, спрямованих на зниження рівня скорочення чисельності працівників.
- 4.2.2. Забезпечити працевлаштування на вільні і новостворені робочі місця у БЦПР незайнятого населення, зареєстрованого у державній службі зайнятості, відповідно до кваліфікаційних вимог, надаючи при цьому перевагу випускникам закладів освіти, раніше вивільненим працівникам закладів освіти, професійно досвідченим працівникам.
- 4.2.3. Не допускати запровадження такого режиму роботи працівників БЦПР, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати), а також практики «надання» відпусток без збереження заробітної плати.
- 4.2.4. З метою створення педагогічним працівникам відповідних умов праці, які б максимально сприяли забезпеченню продуктивної зайнятості та зарахуванню періодів трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії, при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження (за наявності відповідної кваліфікації).
- 4.2.5. Не допускати звільнення працівників БЦПР при зміні власника, зокрема при створенні об'єднаних територіальних громад. Дію трудових договорів у таких випадках вважати продовженою.
- 4.2.6. Не допускати зменшення обсягу педагогічного навантаження особам передпенсійного віку.
- 4.2.7. Сприяти поширенню інформації щодо вільних вакансій у БЦПР через засоби масової інформації.

4.3. Профспілковий комітет зобов'язується:

- 4.3.1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням трудового законодавства при вивільненні працівників.
- 4.3.2. Здійснювати контроль за своєчасною та в повному обсязі виплатою вихідної допомоги звільненим працівникам згідно із ст. 44 КЗпП України.

5. РЕГУЛЮВАННЯ ВИРОБНИЧИХ, ТРУДОВИХ ВІДНОСИН. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

5.1. Адміністрація БЦПР, у межах повноважень зобов'язується:

- 5.1.1. Сприяти працівникам БЦПР в реалізації їх права на:
 - а) самоврядування, яке передбачає самостійне вирішення питань освітньої, науково-дослідної, методичної діяльності;
 - б) визначення змісту компоненту освіти, що надається закладам освіти понад визначений державою обсяг.
- 5.1.2. Забезпечити контроль над дотриманням у БЦПР Правил внутрішнього трудового розпорядку, розроблених та затверджених відповідно до Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників закладів системи Міністерства освіти України.
- 5.1.3. Контрактну форму трудового договору спрямовувати на створення умов для виявлення ініціативності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності, правову і соціальну захищеність. Забезпечувати додаткові порівняно з чинним законодавством пільги, гарантії та компенсації для працівників, з якими укладено контракт
- 5.1.4. Призначати керівників БЦПР у порядку, визначеному законами та установчими документами.
- 5.1.5. Враховувати думку профспілкового комітету при призначеннях на керівні посади в БЦПР.
- 5.1.6. Погоджувати з профспілковим комітетом кошториси та плани використання бюджетних коштів.
- 5.1.7. Затверджувати посадові інструкції працівників БЦПР після погодження з профспілковим комітетом.
- 5.1.8. Обмежити укладення строкових договорів з працівниками з мотивів необхідності його випробування. Не допускати переукладення з ініціативи власника безстрокового трудового договору на строковий з підстав досягнення працівником пенсійного віку.
- 5.1.9. Не допускати переукладення з ініціативи органів місцевого самоврядування в односторонньому порядку трудового договору у формі контракту з керівниками закладів позашкільної освіти.
- 5.1.10. 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.
- 5.1.11. Регулювати режим виконання навчальної роботи розкладом навчальних занять. Забезпечити прозорість розподілу навчального навантаження.

- 5.1.12. Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи на підставі колективних договорів в межах кошторисних призначень (50 відсотків від посадового окладу).
- 5.1.13. Забезпечувати дотримання чинного законодавства щодо повідомлення працівників про введення нових і зміну чинних умов праці, зокрема, педагогічних працівників щодо обсягу навчального (педагогічного) навантаження на наступний навчальний рік не пізніше, ніж за 2 місяці до їх запровадження.
- 5.1.14. Звільнення педагогічних працівників у зв'язку із скороченням обсягу роботи здійснювати лише після закінчення навчального року.
- 5.1.15. Забезпечувати контроль за застосуванням надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках та з дотриманням порядку, передбачених чинним законодавством.
- 5.1.16. Сприяти наданню можливості непедагогічним працівникам закладу позашкільної освіти, які, відповідно до чинного законодавства, мають право на викладацьку роботу, виконувати її в межах основного робочого часу.
- 5.1.17. При складанні розкладів навчальних занять уникати нераціональних витрат часу педагогічних працівників, які здійснюють викладацьку роботу, забезпечувати, по можливості, безперервну послідовність проведення, навчальних занять, не допускати тривалих перерв між заняттями, так званих «вікон».
- 5.1.18. Створювати умови для використання педагогічними працівниками вільних від навчальних занять та виконання іншої педагогічної роботи за розкладом окремих днів тижня з метою підвищення кваліфікації, самоосвіти, підготовки до занять тощо за межами закладу освіти.
- 5.1.19. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам БЦПР, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки.
- 5.1.20. Забезпечити матеріальне заохочення педагогічних працівників, вихованців, слухачів, яких стали переможцями міжнародних, всеукраїнських та обласних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів та педагогічних працівників – учасників фахових конкурсів, змагань.
- 5.1.21. Забезпечувати дотримання встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і часу відпочинку для працівників.
- 5.1.22. Забезпечувати встановлення педагогічним працівникам скороченої тривалості робочого часу відповідно до чинного законодавства.
- 5.1.23. Забезпечувати контроль за наданням працівникам БЦПР щорічних та додаткових відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством.
- 5.1.24. Доводити до відома працівників БЦПР щорічно до 5 січня графіки надання відпусток відповідно до наказів адміністрації, погоджених з виборними профспілковими органами.

- 5.1.25. Щорічні відпустки педагогічним працівникам надавати згідно із затвердженим і погодженим із профспілковим комітетом графіком відпусток, як правило, в канікулярний період. Як виняток, для санаторно-курортного лікування та оздоровлення, за наявності відповідних медичних рекомендацій, щорічні відпустки та відпустки без збереження заробітної плати можуть надаватися протягом навчального року.
- 5.1.26. Надавати додаткові відпустки працівникам БЦПР за ненормований робочий день (Додаток № 1).
- 5.1.27. Надавати додаткові відпустки працівникам БЦПР за шкідливі і важкі умови праці (Додаток № 4).
- 5.1.28. Встановлювати та надавати працівникам інші види неоплачуваних відпусток (відповідно до ст. 25 Закону України «Про відпустки»).
- 5.1.29. Встановлювати та надавати працівникам за рахунок власних коштів (спеціальних), за рахунок економії фонду заробітної плати інші види оплачуваних відпусток:
- голові профспілкового комітету, який працює на громадських засадах – до 7 календарних днів.
- 5.1.30. Згідно із ст. 19 Закону України «Про відпустки» жінкам, які працюють і мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або які усиновили дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (в т.ч. у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, надавати щороку додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів (за наявності декількох підстав - 17 календарних днів) без урахування святкових і неробочих днів (ст.73 КЗпП України).
- 5.1.31. Організовувати для адміністрації, педагогічних працівників БЦПР короткотермінові курси, семінари, конференції з питань застосування законодавчих, інших нормативно-правових актів з питань освіти, оплати праці, охорони праці, трудового законодавства.

5.2. Керуючись нормою пункту 5.2 Галузевої угоди, Сторони домовилися, що:

- 5.2.1. Будуть сприяти вирішенню спірних питань щодо застосування контрактної форми та строкових трудових договорів, надання відпусток, оплати праці, запобіганню виникненню колективних трудових спорів.
- 5.2.2. Періоди, впродовж яких в БЦПР не здійснюється освітній процес (освітня діяльність) у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, незалежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників. В зазначений час працівники залучаються до навчально-виховної, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної робіт відповідно до наказу керівника закладу у порядку, передбаченому у колективному договорі та правилами внутрішнього трудового розпорядку.

- 5.2.3. Залучення керівників гуртків, до виконання іншої організаційно-педагогічної роботи у канікулярний період, здійснюється в межах кількості годин навчального навантаження, установленого при тарифікації до початку канікулярного періоду.
- 5.2.4. Тривалість робочого часу педагогічних працівників, залучених у період, що не збігається із щорічною оплачуваною відпусткою, на строк не більше одного місяця, до роботи в оздоровчих таборах з денним перебуванням дітей, що діють в канікулярний період у тій же місцевості на базі закладів освіти, не може перевищувати кількості годин, встановлених при тарифікації до початку такої роботи, чи укладенні трудового договору.
- 5.2.5. Залучення педагогічних працівників у канікулярний період, який не збігається з їх щорічною оплачуваною відпусткою, до роботи в оздоровчих таборах, що перебувають в іншій місцевості, здійснюється лише за згодою працівників.
- 5.2.6. Будуть проводити навчання адміністрації закладу та голови профспілкового комітету БЦПР з питань укладання колективних договорів, трудового законодавства про оплату праці, охорону праці, освіту, пенсійне забезпечення, соціальне страхування.
- 5.2.7. Будуть погоджувати:
- а) внесення змін та доповнень до статуту закладу з питань праці і соціально-економічних інтересів працівників;
 - б) штатний розпис БЦПР;
 - в) запровадження змін, перегляд умов праці на початку і в кінці навчального року;
 - г) надурочні роботи;
 - д) навчальне навантаження;
 - ж) тарифікаційні списки;
 - з) графік відпусток;
 - и) положення про виплату щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та її розподіл;
 - і) положення про виплату премій, інших видів матеріального заохочення.

5.3. Профспілковий комітет зобов'язується:

5.3.1. Забезпечувати:

- а) проведення навчання з питань законодавства про працю, застосування його норм в практичній роботі;
- б) співпрацю з відділом освіти з метою попередження порушень норм законодавства.

5.3.2. Спрямувати роботу профспілкового комітету на організацію контролю за своєчасним введенням у дію нормативних документів з питань трудових відносин, організації нормування праці, розподілення навчального навантаження, дотримання в закладі трудового законодавства.

- 5.3.3. Сприяти у проведенні колективних переговорів, своєчасному укладанні колективних договорів або внесенні до них змін і доповнень згідно із Законом України «Про колективні договори і угоди».
- 5.3.4. З метою захисту прав працівників БЦПР забезпечувати громадський контроль за додержанням законодавства про працю, охорону праці. В разі необхідності використовувати можливості міської організації Профспілки.
- 5.3.5. Представляти та захищати трудові, соціально-економічні права та інтереси освітян – членів профспілки у відносинах з роботодавцями, органах державної влади, місцевого самоврядування і в судових органах.

6. НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ

6.1. БЦПР в межах повноважень зобов'язується:

- 6.1.1. Забезпечувати дотримання в закладі своєчасності виплати заробітної плати працівникам не рідше двох разів на місяць – 20 числа за першу половину місяця, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника. За другу половину місяця виплату заробітної плати здійснювати через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів з дотриманням вимог ст. 24 Закону України «Про оплату праці», Конвенції МОП № 95 «Про охорону заробітної плати» та відповідних рекомендацій «Про охорону заробітної плати» № 85 щодо здійснення остаточного розрахунку в межах двох тижнів після закінчення роботи.
- 6.1.2. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітну плату виплачувати напередодні (ст.115 КЗпП України).
- 6.1.3. Сприяти усуненню причин порушення термінів виплати заробітної плати.
- 6.1.4. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівникам про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами (розмір) нарахувань, розміри і підстави утримань, суму, що належить до виплати (ст.110 КЗпП України).
- 6.1.5. Виплату заробітної плати через установи банків здійснювати відповідно до чинного законодавства лише на підставі особистих заяв працівників.
- 6.1.6. Відповідно до чинного законодавства здійснювати компенсацію втрати частини заробітної плати, пов'язаної із порушенням термінів її виплати, при звільненні працівника.
- 6.1.7. Про введення нових і зміну чинних умов праці повідомляти працівників письмово не пізніше, ніж за 2 місяці до їх запровадження.
- 6.1.8. Педагогічним працівникам, у яких з незалежних від них причин протягом навчального року навантаження зменшується порівняно з встановленим при тарифікації, виплачувати заробітну плату відповідно до пункту 76 Інструкції Про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти (Наказ Міносвіти № 102) .

- 6.1.9. Здійснювати оплату праці за роботу в понадурочний час, у святкові та вихідні дні у подвійному розмірі або надавати інший день відпочинку у зручний для працівника час (ст. 107 КЗпП України), крім керівників гуртків, які працюють згідно з розкладом.
- 6.1.10. Здійснювати оплату праці у випадках простою, коли заняття не проводяться з незалежних від працівника причин (несприятливі метеорологічні умови, епідемії тощо), з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, за умови виконання працівниками іншої організаційно-педагогічної роботи відповідно до їх функціональних обов'язків. При відсутності такої роботи оплату здійснювати в розмірі тарифної ставки (за фактично відпрацьовані години).
- 6.1.11. Забезпечувати контроль за здійсненням додаткової оплати працівникам на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці та за використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів (Додаток № 2).
- 6.1.12. 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).
- 6.1.13. Вживати заходи для забезпечення виплати доплат педагогічним працівникам позашкільних закладів освіти у розмірах, визначених ст. 22 Закону України «Про позашкільну освіту».
- 6.1.14. Сприяти забезпеченню реалізації положень Указу Президента України «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні» від 30.09.2010 року, в тому числі щодо встановлення та виплати всім категоріям педагогічних працівників надбавки за престижність педагогічної праці в граничному розмірі 30 відсотків, незалежно від місця роботи, умов зайнятості тощо (не менше 5%, але не більше 30%).
- 6.1.15. Зберігати за працівниками, які брали участь у страйку через невиконання норм законодавства, колективних договорів з вини роботодавця, заробітну плату в повному розмірі.
- 6.1.16. Передбачати в кошторисах закладу видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам, а також стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників у розмірах не менше 100 відсотків планового фонду заробітної плати.
- 6.1.17. Проводити преміювання працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи у межах коштів на оплату праці, відповідно до положення про преміювання при наявності коштів (Додаток 3).
- 6.1.18. Проводити преміювання в розмірі до посадового окладу до дня ювілейних дат працівникам закладу (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 років) в межах фонду заробітної плати та на умовах колективного договору.
- 6.1.19. Заробітну плату за весь час щорічної відпустки виплачувати не пізніше, ніж за три дні до початку відпустки (ст.115 КЗпП України), у випадку затримки виплати відпускних на вимогу працівника відпустка повинна бути перенесена на інший період. (ст. 80 КЗпП України).

- 6.1.20. Виплачувати педагогічним працівникам (ст. 57 Закону України «Про освіту») допомогу на оздоровлення в розмірі місячного посадового окладу при наданні основної щорічної відпустки. Заробітну плату за дні відпустки та допомогу на оздоровлення виплачувати однією сумою.
- 6.1.21. Установлювати педагогічним працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною і працюють на повну ставку, навчальне навантаження під час тарифікації на відповідний навчальний рік у обсязі не менше ставки. На період їх відпустки години навчального навантаження тимчасово передавати у першу чергу іншим педагогічним працівникам за фахом, які не мають повного тижневого навантаження чи ставки. Після закінчення відпустки забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, установлене при тарифікації на початок навчального року (але не менше визначеного трудовим договором).
- 6.1.22. Забезпечити виплату допомоги на оздоровлення непедагогічним працівникам БЦПР в розмірі до посадового окладу, в межах фонду оплати праці. Заробітну плату за дні відпустки та допомогу на оздоровлення виплачувати однією сумою.
- 6.1.23. Щорічно передбачати у кошторисі видатки на виплату педагогічним працівникам винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у відповідності до ст. 57 Закону України «Про освіту» у відсотках до посадових окладів чи ставок заробітних плат педагогічних працівників, встановлених у п. 64 Інструкції про оплату праці працівників освіти (№ 102), незалежно від тижневого навантаження.
- 6.1.24. Забезпечувати матеріальне стимулювання працівників, нагороджених знаком «Відмінник освіти України», а також переможців конкурсів «Методист року», «Керівник гуртка року».
- 6.1.25. При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від БЦПР, 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.
- 6.1.26. Забезпечити виплату грошової винагороди за сумлінну працю педагогічним працівникам у разі звільнення, 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.

6.2. Сторони колективного договору домовились:

- 6.2.1. Забезпечувати заходи для своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати працівникам БЦПР 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.
- Оплату праці працівникам здійснювати у першочерговому порядку. Всі інші платежі – після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

Несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати кваліфікувати як грубе порушення законодавства про працю та цього колективного договору і вживати спільних оперативних заходів відповідно до законодавства.

- 6.2.2. У межах повноважень здійснювати контроль за своєчасною виплатою заробітної плати в БЦПР, аналізувати причини порушень і вживати заходи щодо їх усунення.
- 6.2.3. Забезпечувати виплату доплат, надбавок, премій працівникам у розмірах, визначених відповідно до постанови Кабінету Міністрів України №1298 від 30.08.2002 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери». Не допускати зменшення або скасування стимулюючих виплат, надбавок і доплат, які встановлені у граничних розмірах, в межах фонду оплати праці.

6.3. Профспілковий комітет зобов'язується:

- 6.3.1. Здійснювати контроль за включенням відповідних зобов'язань з оплати праці в колективні договори.
- 6.3.2. Здійснювати контроль за проведенням індексації грошових доходів працівників, у зв'язку із змінами цін на споживчі товари та послуги, компенсації втрат частини заробітної плати, пов'язаних із порушенням термінів її виплати, в межах фонду оплати праці.
- 6.3.3. Забезпечувати взаємодію з відділом освіти для вирішення питань, пов'язаних із реалізацією права працівників на своєчасну і в повному обсязі оплату праці.
- 6.3.4. Здійснювати громадський контроль за дотриманням в закладі законодавства про працю, зокрема за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати.
- 6.3.5. Про випадки порушень законодавства про оплату праці, відповідних зобов'язань за колективними договорами, для вжиття необхідних заходів, інформувати:
 - а) відділ освіти;
 - б) органи місцевого самоврядування;
 - в) інші органи державної влади і управління.
- 6.3.6. Вимагати притягнення до відповідальності осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов колективних договорів та Галузевої угоди, що стосуються оплати праці згідно ст. 147, п. 1 ст. 41 КЗпП України, ст. 36 Закону України «Про оплату праці», ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди».
- 6.3.7. Надавати консультації та правову допомогу працівникам – членам Профспілки щодо захисту їх прав з питань оплати праці та представляти їх інтереси у комісіях з трудових спорів та судах.
- 6.3.8. Здійснювати роз'яснювальну роботу щодо практики звернення працівників освіти до судів про примусове стягнення заборгованої

заробітної плати та сум відшкодування шкоди від нещасних випадків і професійних захворювань з організацій, установ галузі.

7. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

7.1. БЦПР зобов'язується:

- 7.1.1. Забезпечувати фінансування заходів зі створення безпечних та нешкідливих умов праці в закладі, відповідно до вимог Закону України «Про охорону праці», інших нормативно-правових актів з питань охорони праці.
- 7.1.2. На виконання вимог норми ст. 19 Закону України «Про охорону праці», передбачати в кошторисі закладу необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці, в тому числі для проведення атестації робочих місць за умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 № 442.
- 7.1.3. Сприяти розробленню комплексних заходів з охорони праці усіма учасниками освітнього процесу.
- 7.1.4. Щорічно виносити на обговорення засідання педагогічної ради, нарад, за участю представників профспілкового комітету, питання створення належних умов і безпеки праці, вжиття заходів для зменшення виробничого травматизму і професійної захворюваності.
- 7.1.5. Домагатися виконання вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці», наказу Міністерства освіти і науки України № 563 від 01.08.2001(із змінами).
- 7.1.6. Вживати заходи щодо своєчасного та у відповідності до Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232, розслідування нещасних випадків з працівниками, учнями, за результатами яких скласти відповідні акти (форма Н-1, Н-2) та Положення про порядок розслідування нещасних випадків, що сталися із здобувачами освіти під час освітнього процесу, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 16.05.2019 № 659 (акти форми Н-Н).
- 7.1.7. Забезпечити контроль за виконанням Комплексної програми запобігання дорожньо-транспортному, побутовому і дитячому травматизму невиробничого характеру.
- 7.1.8. Протягом 2020 – 2024 років проводити навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, радіаційна безпека тощо) керівних та інших посадових осіб, відповідальних за організацію роботи з охорони праці, безпеки життєдіяльності в закладі, відповідно до Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці в закладах освіти.

7.1.9. Відповідно ст. 19 Закону України «Про охорону праці» забезпечити виділення та відрахування коштів з бюджету не менше 0,2 відсотків від фонду оплати праці на проведення БЦПР заходів з охорони праці.

7.1.10. Забезпечувати проведення та контроль за своєчасним проведенням безоплатно первинних та періодичних медичних оглядів працівників закладу з необхідними лабораторними дослідженнями відповідно до статті 17 Закону України «Про охорону праці» та Постанови 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».

7.2. Сторони колективного договору домовилися:

7.2.1. Забезпечувати контроль:

- а) за виконанням вимог щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників освітнього процесу відповідно до Законів України «Про охорону праці», «Про пожежну безпеку», «Про дорожній рух», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», Кодексу Цивільного захисту України, інших нормативно-правових актів в частині забезпечення вимог безпеки життєдіяльності;
- б) за реалізацією заходів з охорони праці, передбачених колективними договорами та Галузевою угодою, в тому числі з питань безпечної експлуатації будівель і споруд, якості проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту;
- в) за станом безпеки життєдіяльності в закладі.

7.2.2. У межах повноважень сприяти:

- а) виконанню загальнодержавної, галузевої та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням;
- б) виділенню та відрахуванню коштів з бюджетів усіх рівнів не менше 0,2 відсотків від фонду оплати праці на проведення БЦПР заходів з охорони праці, відповідно до норми ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

7.3. Профспілковий комітет зобов'язується:

7.3.1. Забезпечувати 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.

7.3.2. Організовувати навчання профспілкового активу, представників профспілки з питань охорони праці, з питань підвищення рівня громадського контролю за виконанням керівниками закладів освіти вимог чинного законодавства та нормативних актів з охорони праці.

7.3.3. Сприяти у проходженні членами профспілки медичних оглядів.

- 7.3.4. Забезпечувати участь представників профспілки у роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою ушкодження здоров'я учасників освітнього процесу.
- 7.3.5. Здійснювати контроль за правильним і своєчасним обчисленням заробітної плати для нарахування допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності.
- 7.3.6. Забезпечувати інформування відділу освіти про факти порушень законодавства про працю, усунення яких потребує втручання з боку владних структур.
- 7.3.7. Щорічно сприяти здійсненню відповідних заходів при підготовці та проведенні Всесвітнього дня охорони праці.

8. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ

8.1. БЦПР зобов'язується:

- 8.1.1. Забезпечувати педагогічним та іншим працівникам галузі, гарантії, передбачені чинним законодавством.
- 8.1.2. Забезпечувати оплату простою працівникам, в тому числі непедагогічним, не з їх вини, в розмірі середньої заробітної плати, але не менше тарифної ставки (посадового окладу); оплату праці працівникам у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови тощо) із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства.
- 8.1.3. Забезпечувати виплату працівникам в повному обсязі компенсацій при службових відрядженнях, в тому числі для підвищення кваліфікації.
- 8.1.4. Забезпечити виплату педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків (Додаток № 5) в розмірі до одного посадового окладу та преміювати інших працівників закладу до професійного свята Дня працівників освіти (ст. 57 Закону України «Про освіту») в межах фонду оплати праці.
- 8.1.5. Забезпечувати надання працівникам БЦПР 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, затвердженого в кошторисах.
- 8.1.6. Вживати заходи, спрямовані на виконання регіональних програм забезпечення житлом педагогічних працівників.
- 8.1.7. Вживати заходів щодо надання відповідно до чинного законодавства:
 - а) випускникам закладів вищої освіти, які здобули освіту за напрямками і спеціальностями педагогічного профілю та уклали на строк не менш ніж на три роки договір про роботу у закладі, грошової допомоги в п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати;

- б) молодим фахівцям, які одержали направлення на роботу після закінчення закладу вищої освіти, відпустки тривалістю 30 календарних днів з виплатою при цьому грошової допомоги у розмірі академічної або соціальної 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.
- 8.1.7. Вживати заходи для забезпечення додаткового матеріального заохочення молодих спеціалістів з числа педагогічних працівників, котрі закінчили заклад вищої освіти з відзнакою.
- 8.1.8. Вживати заходи для забезпечення молодих спеціалістів з числа педагогічних працівників методичною літературою та посібниками.
- 8.1.9. Сприяти наданню працівникам матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань при наявності власних коштів закладу відповідно до ст.57 Закону України «Про освіту», в межах фонду заробітної плати.
- 8.1.10. Відраховувати профспілковим організаціям не менше як 0,3 фонду оплати праці на культурно-масову, спортивно-оздоровчу роботу, роботу з дітьми відповідно до ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».
- 8.1.11. Передбачати норми щодо соціального захисту ветеранів праці при укладенні колективних договорів.
- 8.1.12. Сприяти розширенню мережі, збереженню, функціонуванню та розвитку об'єктів соціальної сфери, культурно-освітніх, спортивних споруд галузі.

8.2. Сторони колективного договору домовилися:

- 8.2.1. Вживати заходи по забезпеченню дотримання чинного законодавства:
- а) у сфері трудових відносин;
 - б) при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівників БЦПР, членів їх сімей, а також пенсіонерів, які працювали раніше в галузі.
- 8.2.2. Сприяти поліпшенню житлового забезпечення працівників та кредитування, спорудженню (придбанню) ними житла.
- 8.2.3. Встановлювати додаткові порівняно із чинним законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.
- 8.2.4. Сприяти забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.
- 8.2.5. Сприяти залученню колективу до участі у міських, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності.
- 8.2.6. Проводити та брати участь у міжшкільних спортивних іграх, турнірах, зльотах, фестивалях та конкурсах, інших культурно-масових та спортивних заходах за участю працівників закладу.

8.3. Профспілковий комітет БЦПР зобов'язується:

- 8.3.1. Вживати заходи для активізації діяльності профспілкового комітету для безумовного забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій, передбачених цим колективним договором.
- 8.3.2. Забезпечувати організацію роз'яснювальної роботи серед членів первинної профспілкової організації щодо трудових прав, пенсійного забезпечення працівників галузі освіти, соціального страхування.
- 8.3.3. За поданнями члена профспілкової організації надавати, в межах кошторисів, матеріальну допомогу членам Профспілки.

9. РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

З метою подальшого розвитку соціального партнерства в галузі **Сторони домовилися:**

- 9.1. Сприяти укладанню колективного договору між адміністрацією БЦПР та профспілковим комітетом про співпрацю та соціальне партнерство.
- 9.2. БЦПР в межах повноважень:
 - а) забезпечує відповідне погодження з Профспілкою відділу освіти та виборним органом первинної профспілкової організації нормативних актів, які стосуються прав та інтересів працівників у сфері трудових, соціально-економічних відносин;
 - б) надає відповідним виборним органам Профспілки інформацію щодо стану соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування Бучанського центру позашкільної роботи, результатів діяльності, заборгованості з виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників;
 - в) забезпечує виконання Розпорядження голови Київської облдержадміністрації від 07.08.2015 № 286 «Про посилення взаємодії профспілок з місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування в Київській області».
- 9.3. БЦПР, профспілковий комітет координуватимуть та спрямовуватимуть діяльність на виконання зобов'язань зафіксованих у Галузевій, Обласній угоді та цьому колективному договорі.
- 9.4. При підготовці і прийнятті нормативних актів, що регулюють соціально-трудові відносини, стосуються соціального захисту працівників враховувати позицію іншої сторони.
- 9.5. Створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених профспілкових представників до відділу освіти, органів місцевого самоврядування, до компетенції яких відносяться питання прийняття рішень з порушених проблем у сфері соціально-трудових відносин.
- 9.6. Встановлювати за активну і сумлінну працю із захисту прав і інтересів працівників щорічну винагороду в розмірі до посадового окладу (ставки заробітної плати) головам профспілкових організацій, які здійснюють свої

повноваження на громадських засадах (ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Угода між Департаментом освіти і науки Київської облдержадміністрації та обласною організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2017-2020 роки).

- 9.7. Поширювати пільги і винагороди, що застосовуються в БЦПР, на виборних профспілкових працівників згідно з колективними договорами.
- 9.8. Здійснювати безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів профспілки з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових органів не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати.
- 9.9. Представники БЦПР, на запрошення профспілкових органів, братимуть участь в заходах Профспілки, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників.

10. ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УМОВ ДЛЯ РОБОТИ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІВ

10.1.БЦПР зобов'язується:

- 10.1.1. Забезпечувати в закладі права та гарантії діяльності Профспілки, її організаційних ланок відповідно до Конституції України, Законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», актів Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованих Україною конвенцій Міжнародної організації праці.
- 10.1.2. Не допускати втручання адміністрації у статутну діяльність первинної профспілкової організації, передбачену чинним законодавством.
- 10.1.3. Активізувати співпрацю з профспілковим комітетом з усіх питань забезпечення належного статусу педагогічних працівників, підвищення рівня соціально-економічного захисту працівників БЦПР та осіб, які навчаються.
- 10.1.4. Утримуватися від будь-яких дій, що можуть бути розцінені як втручання у статутну діяльність Профспілки.
- 10.1.5. Створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених профспілкових представників у заклад, у компетенції яких прийняття рішень із порушених питань у сфері соціально-трудова відносин.
- 10.1.6. Не допускати звільнення членів профспілкового комітету без згоди Сторін.
- 10.1.7. Надавати у безоплатне користування первинної профспілкової організації приміщення з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, охороною, зв'язком (у т.ч. електронна пошта, Internet) для взаємного обміну інформацією, в тому числі з керівними органами Профспілки працівників освіти і науки України.
- 10.1.8. Сприяти навчанню профспілкових кадрів та активу, підвищенню їх кваліфікації.

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, надавати додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок власника або уповноваженого ним органу (стаття 252 КЗпП України).

10.2.Сторони колективного договору домовилися, що:

10.2.1. Не рідше двох разів на рік проводять консультативні зустрічі щодо питань реформування освітнього законодавства, соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладів, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників тощо.

10.3.Профспілковий комітет зобов'язується:

10.3.1. Посилити особисту відповідальність членів профспілкового комітету стосовно питань захисту порушених законних прав та інтересів членів профспілки.

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

10.3.3. Спрямовувати роботу первинної профспілкової організації, профспілкового комітету на організацію контролю за своєчасним введенням у дію нормативних документів з питань трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу навчального навантаження, дотримання у закладі трудового законодавства.

10.3.4. Сприяти реалізації права профспілкових органів, передбаченого ст.45 КЗпП України, щодо висунення вимоги засновникам або уповноваженим ними органам про розірвання трудового договору (контракту) з керівником закладу, якщо він порушує законодавство про працю, колективні договори.

10.3.5. Запропонувати профспілковому комітету обов'язкове ініціювання переговорів щодо укладення колективних договорів.

10.3.6. Організувати надання допомоги первинній профспілковій організації у проведенні колдоговірної кампанії з метою забезпечення:

- а) відповідності законодавству норм колективних договорів, зокрема з питань оплати праці, режиму роботи, охорони праці, надання відпусток;
- б) відповідальності сторін за невиконання умов колективного договору;
- г) вирішення через колективний договір питань, що не врегульовані чинним законодавством.

10.3.7. Проводити роз'яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників, а також методів і форм їх захисту через засоби масової інформації, безпосередньо в трудових колективах.

10.3.8. Сприяти поширенню практики представлення профспілковим комітетом інтересів членів Профспілки при розгляді їх трудових спорів в комісіях по трудових спорах, судах.

- 10.3.9. Інформувати міську організацію Профспілки про факти порушення гарантій та прав діяльності Профспілки в закладах освіти для вжиття відповідних заходів по їх усуненню та недопущенню у майбутньому.
- 10.3.10. Забезпечувати попереднє інформування міської організації Профспілки перед направленням звернення у відповідні інстанції з приводу порушення гарантій та прав діяльності Профспілки.
- 10.3.11. Брати участь в спільній організації та святкуванні професійних свят – Дня працівників освіти, Дня знань, «Освітнянських обріїв», Дня захисника Вітчизни, Міжнародного жіночого дня 8 Березня та інших свят.
- 10.3.12. Сприяти відновленню українських традицій, розвитку духовних цінностей, спорту та туризму в педагогічних колективах, брати участь в міських та обласних туристських змаганнях.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН

- 11.1. Контроль за виконанням колективного договору здійснюється спільною комісією Сторін (Додаток № 6).
- 11.2. Кожна зі Сторін визначає заходи з виконання колективного договору та відповідальних осіб, інформує про це іншу Сторону.
- 11.3. Сторони забезпечують контроль за виконанням Галузевої, Обласної Угод, міського колективного договору та цього колективного договору.
Не рідше одного разу на рік, на спільному засіданні зборів трудового колективу та профспілкового комітету, заслуховують керівника закладу та голову первинної профспілкової організації про хід виконання Галузевої, Обласної Угод, міського колективного договору та цього колективного договору, і в разі невиконання окремих положень здійснюють додаткові заходи щодо їх реалізації.
Інформація про хід виконання колективного договору доводиться до відома працівників БЦПР.
- 11.4. Посадових та інших осіб, які своїми діями або бездіяльністю призвели до порушень, невиконання умов даної угоди, притягувати до дисциплінарної, адміністративної відповідальності згідно з чинним законодавством.

Колективний договір підписано у _____ примірниках, які зберігаються у кожній зі Сторін та за місцем реєстрації і мають однакову юридичну силу.

Директор Бучанського
центру позашкільної роботи



А.В.Куцевалов

Голова профспілкового комітету
первинної профспілкової організації
працівників Бучанського
центру позашкільної роботи

О.І. Шевчук

(підпис)

МП

(підпис)

МП

«_____» _____ 2020 року

до колективного договору між адміністрацією
Бучанського центру позашкільної роботи
та профспілковим комітетом первинної
профспілкової організації працівників
Бучанського центру позашкільної роботи
на 2020-2024 роки

ПЕРЕЛІК

посад працівників Бучанського центру позашкільної роботи з
ненормованим робочим днем, яким надається додаткова відпустка
(ст. 8 Закону України «Про відпустки»)

1. Директор.
2. Заступник директора.
3. Методист.
4. Завідувач господарством.
5. Секретар.
6. Культурорганізатор

Директор Бучанського
центру позашкільної роботи



А.В.Куцевалов

Голова профспілкового комітету
первинної профспілкової організації
працівників Бучанського
центру позашкільної роботи

О.І. Шевчук

МП

до колективного договору між адміністрацією
Бучанського центру позашкільної роботи
та профспілковим комітетом первинної
профспілкової організації працівників
Бучанського центру позашкільної роботи
на 2020-2024 роки

ПЕРЕЛІК
робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці,
при виконанні яких здійснюється підвищена оплата

1. Види робіт з важкими і шкідливими умовами праці, на яких встановлюються доплати в розмірі до 12 відсотків:
 - 1.1. Прання, сушіння і прасування спецодягу.
 - 1.2. Вантажно-розвантажувальні роботи, що виконується вручну.
 - 1.3. Роботи, пов'язані з миттям посуду, тари і технологічного обладнання вручну із застосуванням кислот, лугів та інших хімічних речовин.
 - 1.4. Всі види робіт, виконувані в закладах освіти при переведенні їх на особливий санітарно-епідеміологічний режим роботи.
 - 1.5. Роботи з хлорування води з виготовленням дезінфікуючих розчинів, а також з їх використанням.
 - 1.6. Робота за дисплеями ЕОМ.

Доплати за несприятливі умови праці встановлюються за результатами атестації робочих місць або оцінки умов праці особам, безпосередньо зайнятим на роботах, передбачених Переліком, і нараховуються за час фактичної зайнятості працівників на таких робочих місцях або в таких умовах праці, яка здійснюється відповідно до діючого законодавства про охорону праці.

При наступній раціоналізації робочих місць і поліпшенні умов праці доплати зменшуються або відміняються повністю.

На роботах з важкими і шкідливими умовами праці доплати встановлюються до 12 відсотків посадового окладу (ставки).

Атестація робочих місць або оцінка умов праці в установах здійснюється атестаційною комісією, яка створюється наказом керівника за погодженням з профспілковим комітетом з числа найбільш кваліфікованих працівників, представників профспілкового комітету, служби охорони праці установи.

Атестаційну комісію очолює керівник або його заступник. Для роботи членами атестаційної комісії можуть залучатися спеціалісти інших служб і організацій.

На підставі висновків атестаційної комісії керівник установи за погодженням з профспілковим комітетом затверджує перелік конкретних робіт, на яких встановлюється доплата за несприятливі умови праці і розміри доплат за видами робіт.

Конкретні розміри доплат та тривалість їх виплати встановлюються наказом по установі.

**Директор Бучанського
центру позашкільної роботи**



А.В.Куцевалов

МП

**Голова профспілкового комітету
первинної профспілкової організації
працівників Бучанського
центру позашкільної роботи**

О.І. Шевчук

(підпис)

МП

до колективного договору між адміністрацією
Бучанського центру позашкільної роботи
та профспілковим комітетом первинної
профспілкової організації працівників
Бучанського центру позашкільної роботи
на 2020-2024 роки

ПОЛОЖЕННЯ

про матеріальне стимулювання працівників Бучанського центру позашкільної роботи

З метою підвищення ефективності освітнього процесу в закладі, вводиться матеріальне стимулювання творчої, інноваційної, новаторської, високоефективної роботи працівників закладу:

- преміювання за окремі успіхи і досягнення в освітньому процесі;
- преміювання у зв'язку з ювілейними датами;
- надання матеріальної допомоги.

Матеріальна допомога надається в межах розміру прожиткового мінімуму, премія розмірами не обмежується.

Критерії визначення працівників, які претендують на нагородження премією:

1. Працівник володіє ефективними формами і методами організації освітнього процесу, вміло їх застосовує, забезпечуючи високий результат роботи.
2. Має власний досвід, творчо використовує перспективний педагогічний досвід. Досвід педагога узагальнений міським методичним кабінетом та затверджений науково-методичною радою Київського обласного інституту післядипломної освіти педагогічних кадрів та занесений в картотеку передового педагогічного досвіду міста та області.
3. Систематично веде дослідницьку пошукову роботу шляхом запровадження новаторських методик, розробки дидактичного матеріалу.
4. Проводить відкриті заняття для працівників освіти міста на основі власного досвіду та новаторських методик.
5. Бере активну участь у роботі методичних та інших творчих комісій закладу позашкільної освіти, міста, області, проводить обласні майстер-класи, сприяє поширенню перспективного передового педагогічного досвіду.
6. Виявляє ініціативу в розробці нових методик, авторських навчальних програм та бере активну участь в розвитку навчально-дослідницької діяльності.
7. Має високі результати роботи за підсумками року.
8. Бере активну участь у громадському житті закладу, міста, області.
9. За багаторічну добросовісну працю.

Премія працівників закладів позашкільної освіти виплачується на підставі подання адміністрації БЦПР, наказу відділу освіти та з урахуванням фонду економії заробітної плати.

Директор Бучанського
центру позашкільної роботи



А.В.Куцевалов

(підпис)

МП

Голова профспілкового комітету
первинної профспілкової організації
працівників Бучанського
центру позашкільної роботи

О.І. Шевчук

(підпис)

МП

Додаток № 4

до колективного договору між адміністрацією
Бучанським центром позашкільної роботи
та профспілковим комітетом первинної
профспілкової організації працівників
Бучанського центру позашкільної роботи
на 2020-2024 роки

СПИСОК

**робочих місць, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці,
зайнятість працівників на роботах в яких дає право
на щорічну додаткову відпустку
(ст. 7 Закону України «Про відпустки»)**

(відповідно до постанови Кабінету Міністрів України
від 13 травня 2003 року № 679)

№ з/п	Професії та посади	Максимальна тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, календарних днів
1	Машиніст із прання та ремонту білизни	7
2	Прибиральник службових приміщень	4

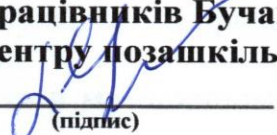
**Директор Бучанського
центру позашкільної роботи**



МП

А.В.Куцевалов

**Голова профспілкового комітету
первинної профспілкової організації
працівників Бучанського
центру позашкільної роботи**


(підпис)

О.І. Шевчук

МП

ПОЛОЖЕННЯ
про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам
Бучанського центру позашкільної роботи за сумлінну працю,
зразкове виконання службових обов'язків

Це Положення розроблене на підставі Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків.

Право на отримання цієї винагороди поширюється на всіх педагогічних працівників, крім тих які працюють в закладі освіти за сумісництвом, хто здійснив порушення виконавчої і трудової дисципліни. Названі порушення повинні бути зазначені або в наказах начальника відділу освіти, керівника закладу освіти чи в рішеннях педагогічних рад.

Головними критеріями для отримання грошової винагороди є:

- відсутність порушень виконавчої і трудової дисципліни, дисциплінарних стягнень за п.п. 3,4,7,8, ст. 40 та п.п. 1, 3, ст. 41 Кодексу законів про працю України (невиконання посадових обов'язків, прогул, поява в нетверезому стані, наркотичному або токсичному сп'янінні, розкраданні майна, грубого порушення трудових обов'язків, аморального проступку педагогічним працівником);
- добросовісне виконання правил внутрішнього розпорядку, посадових обов'язків, режиму роботи, розкладу занять;
- досягнення успіхів у вихованні дітей, навчанні, вихованні, професійній підготовці учнівської молоді, застосування творчості та інноваційних технологій при проведенні занять гуртків;
- підвищення свого фахового рівня, участь в методичному забезпеченні закладу освіти.

Винагорода надається тим педагогічним працівникам, які нагороджені за особливі трудові заслуги державними нагородами, відзначених знаками, грамотами іншими видами морального та матеріального заохочення.

Керівникам закладів освіти щорічна винагорода надається за наказом начальника відділу освіти та згідно результатів роботи закладу освіти, виконання керівником його посадових обов'язків і умов контракту.

При підготовці керівником закладу наказу про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам, він повинен врахувати рішення

профспілкового комітету з цього приводу та спільно з профкомом проінформувати педагогічний колектив про надання такої винагороди.

Винагорода за сумлінну працю надається за підсумками календарного року і виплачується в грудні місяці поточного або в січні наступного року. Розмір щорічної грошової винагороди не повинен перевищувати одного посадового окладу (ставки) заробітної плати з урахуванням підвищень. Здійснюється в межах фонду оплати праці.

**Директор Бучанського
центру позашкільної роботи**



А.В.Куцевалов

**Голова профспілкового комітету
первинної профспілкової організації
працівників Бучанського
центру позашкільної роботи**

О.І. Шевчук
(підпис)
МП

Додаток № 6

до колективного договору між адміністрацією
Бучанським центром позашкільної роботи
та профспілковим комітетом первинної
профспілкової організації працівників
Бучанського центру позашкільної роботи
на 2020-2024 роки

Спільна комісія
Бучанського центру позашкільної роботи та профспілковим комітетом
первинної профспілкової організації працівників
Бучанського центру позашкільної роботи
для ведення переговорів і здійснення контролю за виконанням
колективного договору

З боку Бучанського центру позашкільної роботи:

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------|
| 1. Куцевалов Андрій Володимирович | директор; |
| 2. Клименко Сергій Васильович | заступник директора; |
| 3. Варнава Олександр Анатолійович | завідувач господарством. |

З боку профспілкового комітету:

- | | |
|--|---------------------------------|
| 1. Шевчук Олеся Ігорівна | голова профспілкового комітету; |
| 2. Терешпольська Лілія Миколаївна
комітету; | секретар профспілкового |
| 3. Федірко Світлана Сільвестрівна | член профспілкового комітету. |