

Комунальна установа «Гандрабурівський ліцей Ананьївської міської ради»

## Колективний договір

між адміністрацією та профспілковим комітетом комунальної  
установи «Гандрабурівський ліцей Ананьївської міської ради»

на 2021-2025 роки

Схвалено  
зборами трудового колективу  
«28» грудня 2021 р  
Протокол №4

### Уповноважені представники сторін

В.о.директора КУ «Гандрабурівський  
ліцей Ананьївської міської ради»



Р.В. Арнаут/

Голова профспілкового комітету



В.Господар/

### Зареєстровано

відділом економічного розвитку Ананьївської міської ради  
реєстраційний номер \_\_\_\_\_

від „\_\_\_” \_\_\_\_\_ 202\_ р

Начальник відділу \_\_\_\_\_ В. А. Шляхта

м. Ананьїв

## 1. Загальні положення

1.1. Колективний договір на **2021-2025** роки між адміністрацією КУ «Гандрабурівський ліцей АМР» та комітетом Профспілки працівників КУ «Гандрабурівського ліцею АМР» укладено відповідно до законів України «Про колективні договори та угоди», «Про соціальний діалог в Україні», Генеральної, Галузевої угод, законів про освіту, інших законодавчих актів України.

1.2. На підставі Угоди, яка є нормативним актом соціального партнерства, здійснюється регулювання трудових відносин у галузі та соціально-економічних питань, що стосуються інтересів працівників, **а також здобувачів освіти та власників (уповноважених ними органів).**

1.3. Угода визначає узгоджені позиції та дії Сторін, спрямовані на їх співпрацю, створення умов для підвищення ефективності роботи КУ «Гандрабурівський ліцей АМР» реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників, **здобувачів освіти**, забезпечення їх конституційних прав, досягнення злагоди в суспільстві.

1.4. Положення Угоди діють безпосередньо та поширюються на працівників ліцею – **членів профспілки**, які перебувають у сфері дії Сторін Угоди, і є обов'язковими для включення до колективних договорів в закладах освіти.

1.5. Гарантії, передбачені Угодою, є мінімальними. Соціально-економічні пільги та компенсації, які передбачені колективними договорами, не можуть бути нижчими від рівнів, встановлених законодавством, Генеральною, Галузевою та цією угодами. Колективними договорами та угодами для працівників та **здобувачів освіти** можуть встановлюватися додаткові порівняно з цією Угодою трудові та соціальні гарантії в межах видатків, передбачених кошторисами.

1.6. Угода може бути розірвана або змінена 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.

1.7. Зміни, що впливають із змін чинного законодавства, Генеральної, Галузевої угод, застосовуються без внесення змін до Угоди. За необхідності зміни та доповнення або припинення дії Угоди можуть вноситися після переговорів Сторін у такому порядку:

- одна із Сторін повідомляє іншу Сторону і вносить сформульовані пропозиції щодо зміни до Угоди;
- у семиденний строк Сторони розпочинають переговори;
- після досягнення згоди Сторін щодо внесення змін оформлюється відповідний протокол.

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

**1.9. У двотижневий термін з дня реєстрації Угоди Сторони забезпечують доведення змісту Угоди до керівника закладу КУ «Гандрабурівський ліцей АМР» та до профспілкової організації КУ «Гандрабурівський ліцей АМР» .**

## **2. Термін дії Угоди**

2.1. Угода укладена **на 2021-2025 роки**, набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди.

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

2.3. Сторони забезпечують упродовж дії Угоди моніторинг чинного законодавства України з визначених Угодою питань, сприяють реалізації законодавчих норм щодо прав та гарантій працівників, ініціюють їх захист.

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

2.5. Сторони домовилися, що при зміні власника закладу освіти чинність Договору 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.**

## **3. Створення умов для забезпечення стабільної діяльності КУ «Гандрабурівський ліцей АМР»**

**3.1.Адміністрація КУ «Гандрабурівського лицею АМР» зобов'язується:**

3.1.1. Створюватиме необхідні організаційні умови для реалізації пріоритетних напрямів розвитку освіти і науки.

3.1.2. Спрямуватиме діяльність лицею для безумовної реалізації прав громадян на освіту.

3.1.3. Організовуватиме систематичну роботу для забезпечення підвищення кваліфікації і перепідготовки педагогічних та науково-педагогічних працівників.

3.1.4. Вживати заходів для реалізації положень, передбачених ст. ст. 54, 57, 59, 61, 66 Закону України «Про освіту», в частині соціально-економічного забезпечення працівників..

3.1.5. Періодично заслуховуватиме на засіданнях педради питання про стан дотримання чинного трудового законодавства в закладах освіти.

**3.1.6 Вживатиме заходів для забезпечення додатковою підтримкою в освітньому процесі осіб з особливими освітніми потребами**

**3.2. Комітет профспілкової організації КУ «Гандрабурівський ліцей АМР» керуючись принципами соціального партнерства, усвідомлюючи відповідальність за функціонування і розвиток ліцею, необхідність покращення становища працівників, домовились:**

3.2.1. Спрямовувати свою діяльність на створення умов для стабільної та ефективної роботи ліцею

3.2.2. Брати участь у діючих органах соціального партнерства.

3.2.3. Брати участь в організації, підготовці та проведенні заходів, спрямованих на підвищення професійної майстерності працівників ліцею.

3.2.4. Попереджувати виникнення 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)».

3.2.5. Вживати заходів для недопущення прийняття рішень, які загрожують звуженням прав і свобод громадян в галузі освіти, зокрема тих, що стосуються:

- безпідставного закриття **закладів загальної середньої освіти** у сільській місцевості;

- безпідставної ліквідації, реорганізації та перепрофілювання **закладів дошкільної, загальної середньої, позашкільної освіти, інших закладів освіти;**

- безпідставного зменшення кількості годин у навчальних планах закладів загальної середньої освіти;

- безпідставного посилення інтенсифікації праці педагогічних працівників;

- безпідставного скорочення чисельності педагогічних працівників;

- без відповідного погодження з педагогічним працівником зміни його умов та нормування праці, зокрема включення обсягу педагогічної роботи, пов'язаної із зовнішнім незалежним оцінюванням, до педагогічного навантаження педагогічних працівників.

3.2.6. Забезпечити проведення індексації та компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням термінів здійснення відповідних виплат.

3.2.7. Спрямовувати кошти освітньої субвенції виключно на оплату праці педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти та інших, яка здійснюється за рахунок субвенції, використовувати її залишки на оновлення матеріально-технічної бази лише за умови виплати працівникам надбавок, доплат, винагороди, допомоги на оздоровлення та інших виплат у повному, максимальному розмірі.



3.2.8. Не допускати утворення залишків субвенції, використовувати субвенцію за цільовим призначенням для виплати надбавок «за престижність педагогічної праці» в максимальних розмірах, встановлення надбавок за складність, напруженість, за високі досягнення в праці, за виконання особливо важливої роботи, преміювання, надання допомоги для вирішення соціально-побутових проблем педагогічним працівникам закладів освіти в повному обсязі з використанням граничних норм нормативно-правових актів з питань оплати праці.

**Комитет профспілкової організації КУ «Гандрабурівський ліцей АМР» зобов'язується:**

3.4.1. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в ліцеї.

3.4.2. Утримуватись від організації страйків з питань, включених до Угоди, за умови їх вирішення в установленому законодавством порядку.

#### **4. Зайнятість**

**4.2. Адміністрація КУ «Гандрабурівського лицею АМР» зобов'язується:**

4.2.1. Проводити спільні консультації з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотків чисельності працівників, за винятком ліквідації закладу

4.2.2. 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 в першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження відповідного фаху;

- залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників лицею, працівників інших установ та організацій лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку;

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

4.2.3. Відповідно до ст.25 Закону України «Про загальну середню освіту» від 13.05.1999 №651-XIV (зі змінами) п.91 у разі виникнення виробничої необхідності залучати до викладацької діяльності адміністрацію лицею по над встановлені норми

4.2.4. Не допускати запровадження такого режиму роботи працівників ліцею, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати).

4.2.5. Не допускати зменшення обсягу навчального навантаження (не менше відповідної кількості годин на ставку) особам передпенсійного віку.

4.2.6. Не допускати звільнення працівників навчальних закладів при зміні власника, зокрема при створенні об'єднаних територіальних громад.

## **5. Регулювання виробничих, трудових відносин.**

### **Режим праці та відпочинку**

**5.1. Адміністрація КУ «Гандрабурівський ліцей АМР» зобов'язується:**

5.1.1. Забезпечити контроль за розробкою в ліцеї правил внутрішнього розпорядку.

5.1.2. Забезпечити дотримання на місцях:

- встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників галузі;
- нормативних документів щодо порядку здачі в оренду приміщень та обладнання.

5.1.3. Забезпечити контроль за:

- застосуванням у галузі надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках та з дотриманням порядку, передбачених чинним законодавством;
- наданням працівникам галузі щорічних відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством.

5.1.4. Забезпечити встановлення педагогічним працівникам скороченої тривалості робочого часу відповідно до ст. 51 КЗпП.

5.1.5. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам закладів освіти, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки та навчання із відривом від виробництва

5.1.6. Призначати керівників комунальних закладів загальної середньої освіти за результатами конкурсного відбору строком на шість років (строком на два роки - для особи, яка призначається на посаду керівника закладу загальної середньої освіти вперше) на підставі рішення конкурсної комісії, до складу якої входять зокрема представники засновника та профспілкової організації відповідно до Положення про конкурс на посаду керівника комунального закладу загальної середньої освіти, затвердженого засновником або уповноваженим ним органом.

Не допускати припинення безстрокового трудового договору з керівниками комунальних закладів освіти, зокрема у зв'язку зі зміною засновника.

5.1.7. Періоди, впродовж яких у закладах освіти 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. У зазначений час працівники залучаються до навчально-виховної, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної роботи відповідно до наказу керівника закладу в порядку, передбаченому колективним договором, правилами внутрішнього розпорядку та чинним законодавством України, **зокрема в умовах реального часу через Інтернет.**

5.1.8. Залучення вчителів, які здійснюють індивідуальне навчання дітей за медичними показаннями, інклюзивне навчання та виконання іншої організаційно-педагогічної роботи в канікулярний період здійснюється в межах кількості годин педагогічного навантаження, установленого при тарифікації до початку канікул.

5.1.9. Тривалість робочого часу педагогічних працівників, залучених у період, що не збігається із щорічною оплачуваною відпусткою, на строк не більше одного місяця до роботи в оздоровчі табори з денним перебуванням дітей, що діють у канікулярний період на базі **закладів загальної середньої освіти** та інших **закладів освіти**, не може перевищувати кількості годин, встановлених при тарифікації до початку такої роботи чи при укладанні трудового договору без згоди педагогічного працівника.

5.1.10. Режим виконання організаційної та методичної роботи регулюється правилами внутрішнього розпорядку закладу освіти.

## **5.2 Сторони домовилися:**

5.2.1. 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.

5.2.2. При складанні розкладів навчальних занять уникати нерациональних витрат часу педагогічних працівників, забезпечувати безперервну послідовність проведення уроків, не допускати тривалих перерв між заняттями (так званих «вікон»).

5.2.3. У випадках тимчасової відсутності педагогічних працівників здійснювати їх заміну на умовах погодинної оплати праці.

5.2.4. Здійснювати звільнення педагогічних працівників у зв'язку зі скороченням обсягу роботи тільки після закінчення навчального року

5.2.5. Обмежити укладення строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності випробування. Не допускати з ініціативи власника переукладення безстрокового договору на строковий з підстав досягнення працівником пенсійного віку.

5.2.6. Надавати щорічно додаткову оплачувану відпустку згідно чинного законодавства:

**- тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст 19 ЗУ «Про відпустки», ст.73 КЗпП):**

жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину;

одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);

особі, яка взяла дитину під опіку;

**- тривалістю 4 календарні дні без урахування святкових і неробочих днів за особливий характер праці:**

працівникам, робота яких безпосередньо пов'язана з електронно-обчислювальною технікою (постанова КМУ №1290 від 17.11.97 р., №1674 від 16.12.2004 р.);

прибиральнику службових приміщень, зайнятому прибиранням загальних убиралень та санвузлів (постанова КМ України від 13.05.2003 р. №679)

**- тривалістю до 7 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів за ненормований робочий день** (сумарна кількість днів не повинна перевищувати 59 календарних) згідно із списками посад, робіт, професій, визначеними колективними договорами на підставі Орієнтовного переліку посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти і науки України (додаток 1 до Галузевої угоди):

керівнику та його заступникам;

практичним психологам;

соціальним педагогам;

секретарю;

**- тривалістю до 7 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів за роботу в важких і шкідливих умовах праці за результатами атестації робочих місць:**

кухарю, що працює біля плити.

5.2.7. Встановлювати та надавати інші види оплачуваних відпусток (у разі особистого шлюбу або шлюбу дітей, народження дитини, смерті близьких родичів, для догляду за хворим членом сім'ї, батькам, діти яких у віці до 18 років вступають до закладів освіти, розташованих в іншій місцевості, батькам, чиї діти йдуть до першого класу школи, ветеранам, учасникам бойових дій, донорам тощо), зокрема головам профспілкових органів, які працюють на громадських засадах, на умовах колективних договорів.

5.2.8. Забезпечити матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями та призерами об'єднаних, всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів.

5.2.9. Повідомляти 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..

5.2.10. Затверджувати кошториси, плани використання бюджетних коштів, штатні розписи, графіки відпусток, навчальне навантаження педагогічних працівників разом із профкомом закладу

5.2.11. Погоджувати з профкомами:

- 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 особливості виробництва не дозволяють встановити перерву;
- внесення змін та доповнень до статуту ліцею з питань праці та соціально-економічних інтересів працівників та здобувачів освіти.

5.2.12. Забезпечити організацію для вчителів, керівників закладів освіти, короткотермінові курси, семінари, конференції з питань законодавства про освіту, трудового законодавства.

5.2.13. Затверджувати посадові інструкції працівників закладів освіти та установ освіти за погодженням із профспілковими органами.

5.2.14. Продовжувати до закінчення строку чинності строкового договору, укладеного на підставі Прикінцевих положень та статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» трудовий договір на новий термін, але не менше ніж на три роки..

5.2.15. Продовжувати строковий трудовий договір на термін щорічної основної відпустки повної тривалості, наданої за заявою педагогічного працівника, відповідно до частини другої статті 3 Закону України «Про відпустки» з виплатою допомоги на оздоровлення та щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та зразкове виконання посадових обов'язків відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту».

**5.3 Комітет профспілкової організації КУ «Гандрабурівський ліцей АМР» вживатиме заходів щодо:**

5.4.1. Організації громадського контролю за дотриманням законодавства про працю в ліцеї.

5.4.2. Забезпечення співпраці з адміністрацією ліцею з метою попередження порушень норм чинного законодавства.

## **6. Нормування і оплата праці**

**6.1. Адміністрація КУ «Гандрабурівський ліцей АМР» зобов'язується:**

6.1.1 Дотримуватися в ліцеї в повному обсязі законодавства про оплату праці.

- виплати надбавки в розмірі не менше 20% посадового окладу (ставки заробітної плати, в тому числі годинної) з метою підвищення престижності педагогічної праці всім педагогічним працівникам.

6.1.2. Вжити заходів для забезпечення виплати доплат педагогічним працівникам позашкільних закладів освіти у розмірах, визначених статтею 22 Закону України "Про позашкільну освіту".

6.1.3. Вживати заходів для своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати працівникам закладів освіти за період відпусток, а також поточної заробітної плати.

6.1.4. Кваліфікувати несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати як грубе порушення законодавства про працю та цієї Угоди й вживати спільних оперативних заходів відповідно до законодавства.

6.1.5. Домагатися, щоб у ліцеї:

- тарифні ставки (оклади), умови застосування і розміри надбавок, доплат, заохочувань відповідали постановам Кабінету Міністрів України;

- здійснювали доплату до рівня мінімальної заробітної плати тим працівникам, у яких вона менша від мінімальної;

- здійснювали запровадження, зміни, перегляд норм праці за погодженням із профкомами;

- повідомляли працівникам про введення нових і зміну чинних норм праці не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження;

- дотримувались чинного законодавства щодо відрахувань із заробітної плати;

- працівникові при кожній виплаті заробітної плати письмово повідомляли такі дані: загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри й підстави відрахувань, сума виплати;

- педагогічне навантаження узгоджували з профкомами: попереднє – до літньої відпустки працівників; остаточне – до 5 вересня і доводили до відома працівників під особистий підпис;

- навчальне навантаження в обсязі менше тарифної ставки встановлювали лише за письмовою згодою працівника.

6.1.6. Вживати заходів для встановлення підвищеної оплати праці педагогічних та інших працівників закладів освіти за роботу з ВІЛ-інфікованими дітьми, в спеціальних та інклюзивних класах (групах)..

6.1.7. Своєчасно та в повному обсязі виплачувати заробітну плату працівникам закладів освіти в робочі дні 15 та 30 числа кожного місяця.

У разі, коли день виплати заробітної плати припадає на вихідний, святковий або неробочий день – заробітну плату виплачувати напередодні. (ст. 115 КЗпП). Оплату за період відпусток здійснювати не пізніше ніж за 3 дні до початку відпустки.

6.1.8. Установлювати педагогічним працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, навчальне навантаження під час

тарифікації на відповідний навчальний рік в обсязі не менше ставки. На період їх відпустки години навчального навантаження тимчасово передавати вчителям, викладачам, іншим педагогічним працівникам. Після закінчення відпустки забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, установлене при тарифікації на початок навчального року.

6.1.9 Вживати заходів для забезпечення учителів, викладачів викладацькою роботою в обсязі не менше ставки заробітної плати. За відсутності такої можливості довантажувати їх до встановленої норми годин іншими видами навчально-виховної роботи.

6.1.10 З метою дотримання вимог ЗУ «Про повну загальну середню освіту» ст. 24. ч.3, Положення про навчальні кабінети закладів загальної середньої освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 20 липня 2004 року № 601 та Положення про навчальні кабінети з природничо-математичних предметів закладів загальної середньої освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 14 грудня 2012 року № 1423, при встановленні доплат за завідування навчальними кабінетами:

- не обмежувати типів та кількості навчальних кабінетів закладів загальної середньої освіти, за завідування якими встановлюється додаткова оплата;

- встановлювати оплату за завідування одним працівником кількома навчальними кабінетами.

6.1.11 Здійснювати відповідні доплати керівним працівникам закладів освіти, які виконують на підставі норм чинного законодавства викладацьку роботу, за умови покладення на них у випадках виробничої необхідності обов'язків щодо завідування відповідними навчальними кабінетами чи класних керівників.

6.1.12 У разі виникнення необхідності не обмежувати кількість викладацьких годин для керівників ліцею.

6.1.13 Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, 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 на підставі колективних договорів із використанням на цю мету всієї економії фонду заробітної плати.

6.1.14. 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).

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

- працівникам закладів дошкільної освіти за роботу понад встановлену норму з причини невиходу на роботу змінника або у випадках, коли батьки несвоєчасно забирають дітей з дошкільного закладу і робота виконується за межами робочого часу, встановленого графіками роботи;

- працівникам дитячих оздоровчих таборів, які виконують з ініціативи роботодавця роботу за межами робочого часу, встановленого графіками роботи.

6.1.16. Здійснювати оплату праці в галузі за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні в подвійному розмірі або надавати додатковий вихідний день.

6.1.17. Зберігати за працівниками, які брали участь у страйку через невиконання норм законодавства, колективних договорів та угод з вини роботодавця, заробітну плату в повному розмірі на підставі положень колективних договорів і угод.

6.1.18. Здійснювати виплату заробітної плати через установи банків відповідно до чинного законодавства лише на підставі особистих заяв працівників.

6.1.19. Забезпечувати компенсацію втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати згідно з чинним законодавством.

6.1.20 Своєчасно здійснювати індексацію грошових доходів працівників відповідно до чинного законодавства у зв'язку зі змінами цін і тарифів на споживчі товари та послуги.

6.1.21 Не допускати зменшення або скасування стимулюючих виплат, надбавок і доплат, які встановлені в граничних розмірах.

6.1.22 Передбачати в кошторисах видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам установ і закладів освіти, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних і педагогічних, працівників у розмірах не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати.

6.1.23. Забезпечувати матеріальне стимулювання працівників, нагороджених знаком "Відмінник освіти України", а також переможців і призерів конкурсів професійної майстерності.

6.1.24. Забезпечувати оплату праці працівників закладів та установ освіти і науки за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікацією, зокрема під час дистанційної роботи.

6.1.25. Встановлювати надбавку 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.

6.1.26. Здійснювати оплату праці вчителів, які викладають декілька предметів інваріантної складової навчального плану, зокрема й в іншому закладі загальної середньої освіти, та пройшли курси підвищення кваліфікації з цих предметів, виходячи з присвоєної кваліфікаційної категорії з основного предмета (за фахом).

6.1.27. Забезпечувати підвищення кваліфікації учителів початкових класів з іноземної мови, інформатики, які не є фахівцями з цих предметів.

6.1.28. Встановлювати педагогічним та іншим працівникам, які працюють у спеціальних та інклюзивних класах (групах) та 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 відсотків посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298.

6.1.29. Виплачувати працівникам вихідну допомогу при припиненні трудового договору внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39 КЗпП України) - у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше чотиримісячного середнього заробітку.

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

6.1.31. Забезпечити встановлення надбавок працівникам бібліотек відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2009 р. № 1073 «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек» в максимальному розмірі.

6.1.32. Забезпечити встановлення доплати вчителям за керівництво філією закладу загальної середньої освіти з чисельністю учнів менше 25 осіб в розмірі 25% ставки заробітної плати, як це передбачено для початкових шкіл.

6.1.33. Здійснювати педагогічному працівникові за виконання обов'язків педагога-наставника щомісячно доплату у фіксованому розмірі 20% посадового окладу (ставки заробітної плати) на весь період наставництва.

6.1.34. Передбачати додаткову оплату за роботу у вечірній час (з 18-ї години до 22 години) працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час, у розмірі 20% посадового окладу.

6.1.35. При встановленні вчителям, викладачам навчального навантаження на новий навчальний рік зберігати, як правило, його обсяг, а

також дотримуватися принципу наступності викладання предметів у класах, групах.

**6.2. Комитет профспілкової організації КУ «Гандрабурівський ліцей АМР» зобов'язується:**

6.4.1 Здійснювати громадський контроль за додержанням в ліцеї законодавства про працю, зокрема за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати.

6.4.2 Взаємодіяти з органами виконавчої влади, органами державного нагляду для вирішення питань, пов'язаних із реалізацією права працівників на своєчасну і в повному обсязі оплату праці.

6.4.3 Надавати консультації та правову допомогу працівникам - членам Профспілки щодо захисту їхніх прав з питань оплати праці та представляти інтереси в комісіях по трудових спорах та судах.

## **7. Охорона праці, безпека життєдіяльності та здоров'я Сторони угоди домовились:**

7.1.1. Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки та дотримання санітарних норм в ліцеї.

забезпечити виділення коштів на проведення безоплатно первинних та періодичних медичних і психіатричних оглядів працівників закладів, установ освіти, організацій і підприємств галузі освіти з необхідними лабораторними дослідженнями згідно зі 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».

7.1.2 Забезпечити фінансування 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.

7.1.3 - забезпечення працюючих у шкідливих умовах відповідними пільгами і компенсаціями;

- видачі спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, а також мийних та дезінфікуючих засобів, зокрема відповідно до постанови Головного державного санітарного лікаря України «Про затвердження протиепідемічних заходів у закладах освіти на період карантину у зв'язку поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 22 серпня 2020 року № 50 та інших постанов;

- встановлення доплат працівникам за роботу в шкідливих і важких умовах праці (Додаток № 2 Галузевої угоди);

- встановлення доплат працівникам за використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також тим, які зайняті прибиранням туалетів, - у розмірі 10 відсотків посадового (місячного) окладу;

- надання щорічних додаткових відпусток за роботу в шкідливих і важких умовах праці (додаток 3 Галузевої угоди);

- надання щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці (Додаток № 4 Галузевої угоди).

7.1.4. Передбачати в кошторисі ліцею необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці відповідно до ст.19 Закону України «Про охорону праці».

7.1.5. . Забезпечити проведення Всеукраїнського громадського огляду-конкурсу стану умов і охорони праці та безпеки життєдіяльності в установах, закладах, підприємствах та організаціях Міністерства освіти і науки України та відповідно до Положення, затвердженого спільною постановою колегії Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України (протокол №1/6-22 від 23.01.2013, протокол № П-18-3 від 10.12.2012).

7.1.6. *Передбачати в штатних розписах закладів та установ освіти з кількістю працюючих 50 і більше осіб посаду спеціаліста служби охорони праці відповідно до норм ст. 15 Закону України «Про охорону праці» та рішення колегії Міністерства освіти і науки України від 11 лютого 2010 року.*

7.1.8 Забезпечувати безперешкодний доступ представників Профспілки з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілки до закладів, установ, підприємств, організацій галузі освіти відповідно до вимог ст. 41 Закону України «Про охорону праці», ст. 259 Кодексу законів про працю України, ст. 21, 38 (пункт 12) Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

7.1.9. Організувати розслідування та облік нещасних випадків, пов'язаних з освітнім процесом, проводити аналіз їх причин та вживати заходів щодо їх попередження.

7.1.10. Сприяти виділенню коштів на охорону праці з бюджетів усіх рівнів в обсязі не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці відповідно до ст.19 Закону України «Про охорону праці».

7.1.11. Забезпечити контроль:

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

- за реалізацією заходів з охорони праці, передбачених колективними договорами, угодами в закладах освіти і науки, за безпечною експлуатацією будівель і споруд установ і закладів освіти та науки, якістю проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту.

7.1.12. Вживати заходів для організації та забезпечення оздоровлення дітей працівників освіти.

## **7.2. Комітет профспілки КУ «Гандрабурівський ліцей АМР» зобов'язується:**

7.2.1. Забезпечити спільний із членськими організаціями Профспілки ефективний громадський контроль за додержанням передбачених нормативними актами з питань охорони праці вимог щодо поліпшення умов, безпеки праці та навчання, створення належного виробничого побуту, виконання заходів соціального захисту працюючих та здобувачів освіти, відповідно до положень колективних договорів, угод.

## **8. Соціальні гарантії, пільги, компенсації**

### **8.1 Сторони Угоди домовились:**

8.1.1. Спрямовувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства:

- у сфері трудових відносин

8.1.2. Вживати заходів для збереження в наступних роках передбачених ст. 57 Закону України «Про освіту» гарантій щодо оплати праці та забезпечення педагогічних працівників сільської місцевості і селищ міського типу та членів їх сімей безоплатними квартирами з опаленням і освітленням.

8.1.3. Домагатися вирішення питання щодо проведення безоплатних обов'язкових щорічних медичних оглядів працівників закладів освіти

8.1.4. Вживати заходів для спрощення процедур закупівлі закладами освіти засобів захисту від можливого інфікування гострою респіраторною хворобою COVID-19 та її наслідками під час навчального процесу.

### **8.2 Адміністрація КУ «Гандрабурівський ліцей АМР» зобов'язується:**

8.2.1. Забезпечити надання відповідно до статей 57 та 61 Закону України «Про освіту»:

- педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у розмірі одного посадового окладу, а також у випадках надання частини щорічної основної відпустки перед звільненням;

- допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток педагогічним працівникам у розмірі одного посадового окладу;

- виплачувати винагороду за сумлінну працю при звільненні педагогічних працівників серед навчального року з урахуванням часу фактичної роботи та відповідних досягнень;

- педагогічним працівникам надбавок за вислугу років.



8.2.2. Забезпечити надання всім категоріям працівників матеріальної допомоги, в тому числі 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 серпня 2002 року № 1298.

8.3.3. Забезпечити:

- оплату простою працівникам, в тому числі непедагогічним, та тим, які працюють за сумісництвом, не з їх вини - в розмірі середньої заробітної плати;

- оплату праці вчителів, вихователів, в тому числі груп продовженого дня, дефектологів, логопедів, асистента учителя, асистента дитини, вихователів закладів дошкільної освіти, музичних керівників, викладачів у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови, 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 та інших педагогічних працівників, зокрема з відривом від освітнього процесу, та оплати праці за фактично виконаний ними обсяг навчального навантаження, в тому числі в режимі реального часу через Інтернет, дистанційної роботи в умовах оголошеного карантину.

8.2.4. Надавати працівникам матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань за рахунок власних коштів відповідно до Закону України «Про освіту».

8.2.5. Сприяти наданню педагогічним працівникам додаткових пільг з оплати за навчання їх дітей у закладах дошкільної освіти.

8.2.6. Забезпечити в сільській місцевості регулярне безкоштовне підвезення педагогічних працівників до місця роботи і додому.

8.2.7. Виділення коштів для реалізації програм оздоровлення працівників та їх дітей в літній та канікулярний періоди.

8.2.8. Відраховувати профспілковим організаціям відповідно ст. 250 Кодексу законів про працю України до ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» кошти на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці.

8.2.9. Надавати працівникам закладів та установ освіти, які захворіли та перенесли гостру респіраторну хворобу COVID-19, спричинену коронавірусом SARS-CoV-2, а також захворіли та перенесли це інфекційне

захворювання члени їхніх сімей чи близькі родичі, чи втратили через нього членів сім'ї або близьких родичів матеріальну допомогу в розмірі не менше мінімальної заробітної плати.

8.2.10. Встановити доплати медичним працівникам закладів та установ освіти в розмірі 50% мінімальної заробітної плати, як таким, що забезпечують життєдіяльність населення, як це передбачено постановою Кабінету Міністрів України від 9 червня 2020 р. № 610 року «Деякі питання оплати праці медичних та інших працівників закладів охорони здоров'я» для фахівців, які відповідають кваліфікаційним вимогам, затвердженим Міністерством охорони здоров'я.

8.2.11. Забезпечити створення роботодавцями та профспілковими організаціями на робочих місцях сприятливих умов для оздоровчої рухової активності, що передбачено Національною стратегією з оздоровчої рухової активності в Україні на період до 2025 року «Рухова активність - здоровий спосіб життя - здорова нація».

**8.3. Комітет профспілки КУ «Гандрабурівський ліцей АМР» зобов'язується:**

8.3.1 Забезпечити організацію роз'яснювальної роботи в первинних профспілкових організаціях щодо трудових прав, пенсійного забезпечення працівників галузі, соціального страхування; надавати членам Профспілки відповідну безкоштовну правову допомогу.

## **9. Розвиток соціального партнерства**

**9.1. Сторони Угоди з метою подальшого розвитку соціального партнерства домовилися про наступне:**

9.1.1. Сприяти:

- укладенню колективного договору у ліцеї
- проведення попередньої експертизи проекту колективного договору щодо відповідності нормам законодавства, Генеральної, Галузевої угод;

**9.2. Адміністрація КУ «Гандрабурівського ліцею:**

9.2.1 Погоджуватиме з профспілковими органами нормативні акти, які стосуються прав та інтересів працівників та здобувачів освіти, у сфері трудових, соціально-економічних відносин.

9.2.2 Надаватиме комітету Профспілки інформацію щодо соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладу, їм підпорядкованих, результатів їх діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників та здобувачів освіти.

9.2.3. Спільно з комітетом Профспілки працівників освіти і науки України спрямовуватимуть свою діяльність на виконання зобов'язань за даною Угодою.

**10. Сприяння роботі Комітету Профспілки КУ «Гандрабурівський ліцей АМР» з питань соціально-економічного захисту працівників, підвищення ефективності їх діяльності**

**10.1 Адміністрація КУ «Гандрабурівський ліцей АМР» зобов'язується:**

10.1.1. Забезпечувати в ліцеї, права та гарантії діяльності Профспілки, її організаційних ланок, відповідно до Конституції України, Закону 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 керівників закладів в статутну діяльність профкому ліцею, передбачену чинним законодавством.

10.1.3. Вводити до складу колегій, атестаційних, конкурсних комісій, робочих та дорадчих органів представників комітету Профспілки ліцею.

10.1.5. Утримуватись від будь-яких дій, що можуть бути розцінені як втручання в статутну діяльність комітету Профспілки ліцею

10.1.3. Забезпечувати в закладах освіти безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків, **зокрема при зміні засновника** згідно з особистими заявами членів Профспілки працівників освіти і науки України з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових організацій або транзитні рахунки профспілкових організацій не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам.

10.1.4 **Інформувати працівника в день прийому на роботу про наявність первинної профспілкової організації та її роботу.**

10.1.5. Не допускати звільнення представників профспілкових органів без згоди Сторін.

10.1.6. Надавати працівникам, обраним до складу профспілкових органів, додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця на час профспілкового навчання.

10.1.7. Долучати представників профспілкових організацій до роботи в дорадчих та робочих органах, атестаційних комісіях.

10.1.8. Встановлювати головам первинних профспілкових організацій щорічну грошову винагороду в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за активну і сумлінну працю із захисту прав і інтересів працівників.

**10.2 Комітет Профспілки КУ «Гандрабурівський ліцей АМР» зобов'язується:**

10.2.1 Посилити роз'яснювальну роботу щодо діяльності Профспілки працівників освіти і науки України, її виборних органів з питань захисту членів Профспілки шляхом підвищення ролі профспілкових зборів,

активізації роботи постійних комісій профкомів, інформування членів Профспілки.

10.2.2. Сприяти реалізації права членів профспілки, передбаченого ст. 45 КЗпП України, щодо висунення вимоги власникам або уповноваженим ними органам про розірвання трудового договору (контракту) з керівником установи, якщо він порушує законодавство про працю, колективні договори та угоди.

### **11. Контроль за виконанням Договору та відповідальність сторін**

11.1. Контроль за виконанням Договору здійснюється спільною комісією Сторін (додаток 1).

11.2. Сторони забезпечують контроль за виконанням даної Договору, колективних договорів на місцях. Не рідше одного разу на рік аналізують і узагальнюють хід виконання Договору, у разі невиконання окремих положень здійснюють додаткові заходи щодо їх реалізації.

11.3. Договір підписана в двох примірниках, які зберігаються в кожній із Сторін і мають однакову юридичну силу.

В.О. директора КУ  
«Гандрабурівський ліцей АМР»

Голова комітету Профспілки КУ  
«Гандрабурівський ліцей АМР»

Р.В.Арнаут

Г.В. Господар



**Додаток № 1**  
до Колективного договору між адміністрацією та профспілковою  
організацією  
комунальної установи «Гандрабурівський ліцей АМР» на 2021 – 2025 роки

Склад спільної комісії:

*з боку адміністрації школи:*

1. Арнаут Р.В. - в.о. директора
2. Черненко В.І. – завгосп школи.
3. Чечуй С.В.- ЗДЗВР

*з боку профспілкової організації:*

1. Господар Г.В. – голова профкому .
2. Рибалка П.І – вчитель географії.
3. Томок Л.В.- вчитель математики

**Додаток № 2**

до Колективного договору між адміністрацією та профспілковою  
організацією  
комунальної установи «Гандрабурівський ліцей АМР» на 2021 – 2025 роки

**Перелік**  
посад працівників, яким надається додаткова доплата  
за роботу в шкідливих і важких умовах праці

№ з/п	Посада	Розмір доплати
1	Прибиральник санвузлів загального користування	10
2	Повар	
3		
4		
5		
6		

**Додаток № 3**  
до Колективного договору між адміністрацією та профспівковою  
організацією  
комунальної установи «Гандрабурівський ліцей АМР»  
на 2021 – 2025 роки

**Перелік**  
посад працівників, яким надається додаткова відпустка  
за роботу в шкідливих і важких умовах праці

№ з/п	Посада	Кількість днів додаткової відпустки
1	Прибиральник санвузлів загального користування з використанням дезінфікуючих засобів	4
2		
3		
4		
5		
6		

Додаток № 4

до Колективного договору між адміністрацією та профспілковою  
організацією  
комунальної установи «Гандрабурівський ліцей АМР»  
на 2021 – 2025 роки

**Перелік**  
посад працівників з ненормованим робочим днем  
системи Міністерства освіти і науки України,  
яким надається додаткова відпустка

№ з/п	Посада	Кількість днів додаткової відпустки
1	Директор	3
2	Заступник директора з навчально-виховної роботи	3
3	Заступник директора з виховної роботи	3
4	Секретар	7
5	Голови МО	3
6	Соціальний педагог	3

Додаток № 5

до Колективного договору між адміністрацією та профспілковою  
організацією  
комунальної установи «Гандрабурівський ліцей АМР»  
на 2021 – 2025 роки

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про преміювання працівників**

**1. Загальні положення**

1.1. Положення про преміювання працівників навчального закладу (далі — Положення) розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР, постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 № 1298, додатка до постанови Кабінету Міністрів України «Про ефективне використання державних коштів» від 11.10.2016 № 710, наказу Міністерства освіти і науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 № 557 та Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102.

1.2. Положення встановлює критерії преміювання, порядок визначення розмірів, нарахування та виплати премій та вводиться з метою матеріального стимулювання працівників до:

- сумлінного та якісного виконання поставлених завдань;
- забезпечення належного рівня виконавчої та трудової дисципліни, якісного ведення документації;
- активної участі у впровадженні в навчально-виховний процес прогресивних форм і методів організації різних видів роботи з дітьми;
- ефективної організації роботи з працівниками, батьками.

1.3. Преміювання вводиться для всіх працівників навчального закладу.

1.4. Рішення про преміювання працівника приймає керівник навчального закладу за поданням заступника директора з навчально-виховної роботи.

1.5. Преміюють працівників відповідно до їх внеску в загальні результати праці за підсумками роботи за півроку рік.

1.6. За виконання особливо важливої роботи або з нагоди ювілейних та святкових дат працівнику може бути виплачена одноразова премія.



1.7. Критерії преміювання та розмір премій доводять до відома усіх працівників навчального закладу.

1.8. Це Положення може бути доповнене або змінене відповідно до умов Колективного договору за згодою профспілкового комітету.

## **2. Порядок визначення розміру премії**

2.1. Розмір премії встановлює керівник навчального закладу залежно від внеску працівника в результати роботи закладу з урахуванням таких критеріїв, як-от:

- бездоганне виконання службових обов'язків, передбачених посадовою (робочою) інструкцією;
- ініціативність та результативність у роботі;
- безумовне виконання Правил внутрішнього розпорядку та Статуту навчального закладу, наказів керівника;
- висока виконавська дисципліна;
- досягнення в роботі, які сприяли зростанню рейтингу навчального закладу.

2.2. Перевагу в розмірі премії віддають працівникам, чий внесок у результати роботи навчального закладу найвагоміший, хто досяг успіху та високих показників у роботі.

2.3. Працівник повністю або частково за поданням безпосереднього керівника та рішенням керівника навчального закладу може бути позбавлений премії у таких випадках, як-от:

- прогул (зокрема, відсутність на роботі понад три години протягом робочого дня без поважної причини) — у розмірі 100%;
- притягнення до адміністративної або кримінальної відповідальності за хуліганство або вживання спиртних напоїв, у разі застосування заходів громадського впливу — у розмірі 100%;
- порушення Правил внутрішнього розпорядку, Статуту навчального закладу — у розмірі від 5 до 50%;
- погіршення рівня навчально-виховного процесу, незабезпечення безпечної роботи устаткування або інші упущення в роботі, — у розмірі від 5 до 50%;
- недбале ставлення до навчально-виховного процесу та майна навчального закладу, невиконання завдань річного плану роботи, порушення вимог охорони праці та безпеки життєдіяльності — у розмірі до 100%.

2.4. У разі невідповідності працівника критеріям преміювання, встановлених пунктом 2.1 Положення, вчинення правопорушення або

провини премію скасовують або зменшують у тому періоді, в якому виявлено порушення.

### 3. Порядок нарахування та виплати премій

3.1. Преміювання працівників здійснюють у межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисі.

3.2. Річний фонд преміювання навчального закладу встановлюють у межах затверджених кошторисних призначень на заробітну плату з урахуванням надбавок і доплат та економії фонду оплати праці.

3.3. У разі зменшення фінансування фонд преміювання зменшується.

3.4. Розмір премії визначається у відсотковому відношенні до посадового окладу (тарифної ставки) з урахуванням усіх надбавок та доплат за окремими категоріями працівників.

3.5. Премію нараховують працівникам за фактично відпрацьований час.

3.6. Працівників, які звільнилися за власним бажанням або з ініціативи адміністрації, на яких були накладені адміністративні стягнення та які не забезпечили своєчасне і якісне виконання роботи, не преміюють.

3.7. Премію не виплачують за час відпусток (основної, додаткової та інших, передбачених законодавством), тимчасової непрацездатності та в інших випадках, коли згідно із законодавством виплати проводяться з розрахунку середньої заробітної плати.

3.8. Премії виплачують разом із заробітною платою.

3.9. Підставою для виплати працівнику премії або її позбавлення (зменшення розміру) є наказ керівника навчального закладу, погоджений із профспілковим комітетом навчального закладу.

3.10. Підставою для виплати керівнику премії або її позбавлення (зменшення розміру) є наказ начальника відділу освіти.

В.О.директора ліцею



В.В.Арнаут

Голова комітету профспілки :



В.Господар

Прошнуровано і пронумеровано  
25 аркушів.

В.о. директора:   
Р.В. Арнаут

