

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ  
УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ  
МОРШИНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ  
НВК “СЕРЕДНЯ ЗАГАЛЬНООСВІТНЯ ШКОЛА - ЛІЦЕЙ”  
м. МОРШИНА**

82482, Львівська обл., м. Моршин, вул. Л. Українки 36, тел.6-03-93, 6-03-94  
факс (03260) 6-23-24 розрахунковий рахунок UA 548201720344220001000045849, МФО 825014, ЗКПО 30298033  
УДК у Львівській області e-mail: nvk\_morshyn@ukr.net

**Від 21.06.2022 р. № 63/02-23**

**Начальнику управління праці та  
соціального захисту населення  
Моршинської міської ради  
Марії СИДОР**

Керуючись п.2. Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 р. № 115 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 768), подаємо на повідомну реєстрацію Колективний договір на 2022-2027 роки, укладений НВК «СЗШ-ліцей» м. Моршина та Трудовим колективом НВК «СЗШ-ліцей» м. Моршина .

**Директор**



**Богдан КОСИЛО**



УКРАЇНА

МОРШИНСЬКА МІСЬКА РАДА

УПРАВЛІННЯ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

✉ Вул. Д.Галицького,32а, м. Моршин, 82482 ☎ (03260) 6-09-33, 6-10-29  
e-mail: soc\_zah\_morshyn@ukr.net

---

21.06.2022 № 04- 648

Директору НВК “Середня  
загальноосвітня школа - ліцей”  
м.Моршина  
Богдану КОСИЛУ

Ваш лист від 21.06.2022 р. № 63/02-23 щодо здійснення повідомної реєстрації колективного договору на 2022-2027 роки між адміністрацією та трудовим колективом розглянуто.

Повідомляємо, що Колективний договір зареєстровано за № 3 від 21.06.2022р.

Начальник управління

Марія СИДОР

Зареєстровано  
Моршинською міською радою  
реєстраційний № 3  
від "22" "06" 2022 р.  
Моршинський міський голова  
Р.Я.Ільницький

Схвалено  
загальними зборами трудового  
колективу  
НВК «Середня загальноосвітня  
школа-ліцей» м.Моршина  
від "17" червня 2022 р.  
протокол № 3

## КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР на 2022-2027р.р.

### Сторони в договорі:

НВК « Середня загальноосвітня  
школа-ліцей» м. Моршина  
Директор  
Б.Д.Косило  
"17" червня 2022 р.

Трудовий колектив  
НВК « Середня загальноосвітня  
школа-ліцей» м.Моршина  
Уповноважена особа ТК:  
В.В. Томчук  
"17" червня 2022 р.  
протокол № 3

Схвалена на зборах трудового  
колективу НВК «Середня загальноосвітня  
школа-ліцей» м.Моршина  
"17" червня 2022 р.

**Колективний договір  
між дирекцією і трудовим колективом  
НВК « Середня загальноосвітня школа-ліцей» м.Моршина  
на 2022-2027 роки.**

**РОЗДІЛ І**

**Загальні положення**

Визнаючи даний колективний договір нормативним актом на підставі якого здійснюватиметься регулювання соціально-економічних виробничих і трудових відносин, сторони домовились про наступне:

1. Цей колективний договір укладається на 2022-2027 роки.
2. Колективний договір схвалений загальними зборами трудового колективу від "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ року і набуває чинності з дня його підписання.
3. Цей колективний договір діє до прийняття нового.
4. Сторони колективного договору є:
  - НВК «СЗШ-ліцей» м.Моршина НВК « Середня загальноосвітня школа-ліцею» м.Моршина в особі директора **Косила Богдана Дмитровича**, яка представляє інтереси власника і має відповідні повноваження;
  - трудовий колектив, який відповідно до ст.247 КЗпП України представляє інтереси працівників школи-ліцею в галузі виробництва праці, побуту, культури.
5. Директор школи-ліцею визнає трудовий колектив єдиним повноважним представником всіх працівників школи в колективних переговорах.
6. Сторони зобов'язуються дотримуватись принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності і аргументності при проведенні переговорів щодо укладання колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення усіх питань соціально-економічних і трудових відносин.
7. Колективний договір укладений згідно з чинним законодавством, Генеральною, Галузевою, Регіональною угодами.
8. Положення цього колективного договору діють безпосередньо і є обов'язковими для дотримання адміністрацією, працівниками.
9. Дія колективного договору поширюється на всіх працівників установ.
10. Зміни та доповнення до цього колективного договору вносяться в обов'язковому порядку у зв'язку зі змінами чинного законодавства, Генеральної, Галузевої, регіональної угоди з питань, що є предметом колективного договору, та з ініціативи однієї із сторін після проведення переговорів та досягнення згоди і набувають чинності після схвалення загальними зборами працівників.
11. Пропозиції кожної із сторін щодо внесення змін і доповнень до колективного договору розглядаються спільно відповідні рішення

приймаються у 10 денний строк з дня їх отримання іншою стороною.

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

**13.** Переговори щодо укладення нового договору на наступний термін починаються за місяць до закінчення строку дії колективного договору (але не раніше як за 3 місяці до закінчення строку дії колективного договору).

**14.** Після схвалення проекту колективного договору уповноважені представники сторін у термін 3-х днів підписують колективний договір.

Після підписання колективний договір спільно подається для повідомної реєстрації в місцеві органи державної виконавчої влади.

Через 10 днів після реєстрації колективний договір доводиться до відома трудового колективу, працівників навчального закладу.

## РОЗДІЛ II

### ВИРОБНИЧІ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

#### НВК «СЗШ-ліцей» м.Моршина зобов'язується:

1. Забезпечити ефективну діяльність школи-ліцею, виходячи з фактичних обсягів фінансування та раціональне використання позабюджетних коштів для підвищення результативності роботи школи, поліпшення становища працівників.
2. При виборі навчальних шкільних програм обирати тільки Типову освітню програму загальної середньої освіти I – III ступенів, затвердженою Міністерством освіти України.
3. Забезпечити розвиток і зміцнення матеріально-технічної бази школи-ліцею, створення оптимальних умов для організації навчально-виховного процесу.
4. Застосувати засоби матеріального і морального стимулювання якісної праці, раціонального використання наявного обладнання, технічних засобів навчання і т.д.
5. Здійснювати прийняття на роботу нових працівників лише у випадках забезпечення повної продукції зайнятості працюючих і якщо не прогнозується їх вивільнення на підставі п.1 ст.40 КЗПП України.
6. Забезпечити протягом одного року реалізацію працівниками переважного права на укладання трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації (ст.42-1 КЗПП України).
7. Не застосовувати контрактну форму роботи трудового колективу договору крім випадків, коли сам працівник виявив бажання працювати за контрактом і за умови наявності фінансової бази.
8. Відповідно до заявок забезпечити працевлаштування в установі освіти випускників педагогічних навчальних закладів за отримання спеціальності, уклавши з ними безстроковий трудовий договір та установивши їм навчальне навантаження в обсязі не нижче кількості годин на ставку заробітної плати.
9. Забезпечити наставництво над молодими спеціалістами, сприяти їх адаптації в колективі та професійному зростанню.
10. До початку роботи працівника за укладеним трудовим договором роз'яснити під розписку його права, обов'язки, інформувати про умови праці, права на пільги і компенсації за роботу в особливих умовах відповідно до чинного законодавства і даного колективного договору.
11. Залучити до викладацької роботи:
  - керівних, непедагогічних працівників даного навчального закладу;
  - працівників інших підприємств, установ, організацій на умовах погодинної оплати, працівників вузів лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку.
11. Звільнення працівників за ініціативою адміністрації

чинним законодавством.

**12.** Звільнення педагогічних працівників у зв'язку із скороченням обсягу роботи здійснювати лише після закінчення навчального року.

**13.** У термін, визначений працівником, за його власним бажанням розривати з ним трудовий договір в тому числі строковий, якщо в установі не виконується законодавство про охорону праці, умови колективного договору з цих питань з виплатою відповідної вихідної допомоги ст.7 Закону України «Про охорону праці».

**14.** Протягом 2-ох днів з часу одержання інформації доводити до відома членів трудового колективу нові нормативні документи стосовно трудових відносин, організації праці, роз'яснювати їх зміст, права та обов'язки працівників.

**15.** Забезпечити гласність всіх заходів щодо нормування праці, роз'яснення працівниками причини перегляду норм праці та умов застосування нових норм.

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

**17.** Забезпечити своєчасне ( не рідше одного разу на п'ять років) підвищення кваліфікації педагогічних працівників, гарантуючи їм при цьому відповідні пільги, компенсації згідно з чинним законодавством (збереження середньої заробітної плати, оплати вартості проїзду, виплати донаборів).

**18.** Розподіл навчального навантаження здійснювати за погодженням з трудовим колективом. Попередній розподіл навчального навантаження на наступний навчальний рік проводити в кінці поточного навчального року, про що повідомляти працівників невідкладно.

Не обмежувати обсяг навчального навантаження максимальними нормами. Навчальне навантаження в об'ємі менше тарифної ставки встановлювати лише за письмовою згодою працівника.

Передавати уроки мистецтва, музики та співів, фізкультури в початкових класах спеціалістам лише при умові забезпечення вчителя початкових класів повною ставкою.

**19.** Включати працівника трудового колективу до складу тарифікаційної та атестаційної комісії.

**20.** При складанні розкладу навчальних занять забезпечити оптимальний режим роботи:

- для жінок, що мають двох і більше дітей віком до 7 років;
- для тих, що поєднує роботу з навчанням.

**21.** Вільний від навчальних занять день для методичної роботи надавати керівникам методоб'єднань і вчителям, що мають навантаження в об'ємі менше 18 годин. Іншим працівникам в т.ч. похилого віку, виходячи із умов.

**22.** Не допускати відволікання педагогічних працівників від виконання ними професійних обов'язків за винятком випадків, передбачених чинним законодавством.

**23.** Залучити працівників до роботи в надурочний час, як виняток, лише з дозволу трудового колективу з оплатою її у відповідному розмірі.

**24.** Залучати до роботи окремих працівників у вихідні не робочі дні лише у виняткових випадках за їх згодою.

**25.** Компенсувати роботу у вихідній день за згодою працівника.

законодавством можна встановлювати більш високі компенсації за рахунок коштів установи.

**26.** Графіки щорічних основних відпусток затверджувати не пізніше 20 січня і доводити до відома працівників.

**27.** Повідомляти працівникам про дату початку відпустки не пізніше ніж за 2 тижні до встановленого графіком терміну (ст. 10 закону України «Про відпустки»).

**28.** На вимогу працівника переносити щорічну відпустку на інший, ніж це передбачено графіком період у випадках письмової заяви.

**29.** У випадку поділу відпустки на частини за бажанням працівника основну безперервну частину відпустки надавати у розмірі не менше 14 календарних днів. Невикористану частину відпустки надавати педагогічним працівникам у канікулярний період п.4 Постанови Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 року № 346. Перенесення щорічної відпустки здійснювати у порядку, передбаченому ст.ІІ закону України «Про відпустки».

**30.** За бажанням працівника виплачувати йому грошову компенсацію за частину щорічної відпустки при умові, що тривалість фактично наданих працівникові щорічної і додаткових відпусток не повинна бути менша ніж 24 календарних днів.

**31.** Надавати відпустку або її частину керівникам та педагогічним працівникам протягом навчального року у зв'язку з необхідністю санаторно-курортного лікування (Постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 року №346).

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

**33.** Тривалість додаткових тривалих оплачуваних відпусток встановлювати згідно з чинним законодавством, іншими нормативними актами і цим колективним договором понад тривалість основної оплачуваної відпустки згідно з додатком ст.8 Закону України «Про відпустки», наказом Міністерства праці та соціальної політики України № 7 від 1 жовтня 1997 року та № 18 від 5 лютого 1998 року, лист Міністерства освіти України від 11 березня 1998 року № 1/9-96/.

**34.** Жінкам, які працюють і мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину інваліда, за їх бажанням щорічно надавати додатково оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів без врахування вихідних. Відпустку такої ж тривалості надавати жінкам, які всиновили дітей, батькам, які виховують дітей без матері/батька в тому числі і у разі тривалого їх перебування у лікувальному закладі/, особам, які взяли під опіку дітей.

**35.** За рахунок економії коштів навчальним закладом надавати оплачувані відпустки у випадках:

- ненормованої роботи – до 7 днів;
- особистого шлюбу – 3 дні;
- при народженні дитини – 2 дні;
- шлюбу дітей – 3 дні;
- смерті близьких – 3 дні.



36. В межах бюджетних асигнувань та за рахунок інших джерел /позабюджетних коштів/ надавати працівникам інші види відпусток, не передбачені Законом України «Про відпустки», а саме:

- ветеранам праці до 3 днів;
- донорам до 2 днів.

37. В окремих випадках на вимогу працівникам надавати безоплатну відпустку до 15 днів.

38. Не пропонувати відпустку з частковим збереженням заробітної плати вагітним жінкам, особам, в сім'ях яких немає інших годувальників, членам багатодітних сімей.

39. Відкликання працівника із щорічної відпустки здійснювати лише за його згодою у випадках, передбачених законодавством / ст. 12 Закону України «Про відпустки»/.

40. Запобігти виникненню індивідуальних та колективних трудових конфліктів, а у разі виникнення забезпечити їх вирішення згідно з чинним законодавством.

41. Забезпечити необхідні умови для ефективної роботи комісії по розгляду індивідуальних трудових спорів.

### **Трудовий колектив зобов'язується:**

1. Роз'яснювати членам трудового комітету зміст нормативних документів щодо організації праці, їх прав і обов'язків.

2. Сприяти дотриманню трудової дисципліни та правил внутрішнього розпорядку.

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

4. Активно і в повній мірі реалізовувати права, надані відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників України / з урахуванням змін і доповнень, внесених згідно з листом Міністерства освіти України від 18.04.1994 року №1/9-88/.

5. Сприяти попередженню виникнення трудових конфліктів.

### **СТОРОНИ УГОДИ ДОМОВИЛИСЬ ПРО НАСТУПНЕ:**

- встановити в установі п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями в суботу і неділю;

- надавати відпустку без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням лише за наявності особистої заяви працівника;
- встановити відпустку у зв'язку з простоем не з вини працівника терміном до 15 днів.

Надання щорічних додаткових відпусток за роботу з ненормованим робочим днем / додаток №1/, тривалістю 7 календарних днів, не повинно призводити до збільшення витрат. На оплату праці, на час таких відпусток інші працівники не залучаються до виконання обов'язків тимчасово відсутніх у зв'язку з відпусткою цих працівників.

## РОЗДІЛ ІІІ

### ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ.

#### НВК «СЗШ-ліцей» м.Моршина зобов'язується:

1.Рішення про зміни в організації виробництва і праці, ліквідацію, реорганізацію, перепрофілювання установи, скорочення чисельності або штабу працівників приймати лише після попереднього проведіння переговорів з трудовий колективом – не пізніше як за три місяці до здійснення цих заходів.

2. Надавати всім бажаючим можливість працювати на умовах неповного робочого часу з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу / за фактично виконану роботу / без будь-яких обмежень трудових прав працівників, із збереженням повної тривалості оплачуваної відпустки та всіх гарантій, пільг, компенсацій, встановлених цим колективним договором.

3. Здійснювати аналіз стану та прогнозування використання трудових ресурсів в установі.

4. При прогнозуванні масового вивільнення працівників / до 10% від загальної чисельності працюючих / розробити та реалізувати узгоджену з трудовий колективом / трудовим колективом/ програму забезпечення зайнятості та соціальної підтримки працівників, яких передбачається вивільнити.

5. Не допускати економічно необґрунтованого скорочення класів, груп /підгруп/, робочих місць. У випадку об'єктивної необхідності скорочення чисельності педагогічних працівників провести його після закінчення навчального року.

6. При необхідності вивільнення працівників на підставі п.1 ст.40 КЗПП України :

- повідомляти не пізніше, як за два місяці у письмовій формі державну службу зайнятості про вивільнення працівника у зв'язку із змінами в організації виробництва й праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілювання установи, скороченням чисельності або штату працівників;

- вивільнення здійснювати лише після використання усіх можливостей забезпечити їх роботою на іншому робочому місці, в т.ч. за рахунок звільнення сумісників, ліквідації суміщення і т.д.;

- направляти на професійну підготовку, перепідготовку із збереженням середнього заробітку на весь період навчання.

При звільненні педагогічних працівників, вивільнені години розподілити у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження за відповідним фахом освіти.

7. Надавати працівникам з дня попередження їх про звільнення вільний час / 8 годин на тиждень / в межах робочого часу для пошуку нової роботи / п.3, 5.3

Галузевої угоди/.

8. При зміні власника НВК «Середня загальноосвітня школа-ліцей» м.Моршина, а також у разі реорганізації / злиття, приєднання поділу, виділення, перетворення/ звільнення працівників проводити лише у разі скорочення чисельності або штату.

9. Не допускати випадків примусового укладення строкових трудових договорів, у тому числі контрактів, з працівниками закладів та установ освіти з ініціативи роботодавця.

З педагогічними працівниками, які досягли пенсійного віку та яким виплачується пенсія за віком за їхньою згодою, продовжити час на займаній посаді до трьох років.

### **Трудовий колектив зобов'язується:**

1. Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнюваних працівників.

2. Забезпечити захист вивільнюваних працівників згідно з чинним законодавством. Контролювати надання працівникам переважного права залишення на роботі відповідно до ст.42 КЗПП. Не допускати звільнення за ініціативою адміністрації вагітних, жінок які мають дітей віком до трьох років /до шести років – частина друга ст.149 КЗПП України/, одиноких матерів при наявності дитини віком від 14 років або дитини-інваліда /ст. 184 КЗПП України/.

### **СТОРОНИ ДОМОВИЛИСЬ :**

При скороченні чисельності чи штату працівників право продовжувати працювати мають:

- особам передпенсійного віку;
- пенсійного віку;
- працівники, в сім'ях яких є особи, що мають статус безробітних;
- матерям, які мають дітей;
- особам, які мають вищу кваліфікацію.

## РОЗДІЛ ІV ОПЛАТА ПРАЦІ

### НВК «СЗШ-ліцей» м.Моршина зобов'язується:

1. Забезпечити в школі-ліцеї гласність умов оплати праці, порядку виплати доплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних чи компенсаційних виплат, положень про преміювання.

2. Не приймати в односторонньому порядку рішень, що змінюють встановлені в колективному договорі умови оплати праці.

3. Відповідно до ст. 15 Закону України «Про оплату праці» умови оплати праці в установі /формування "за погодженням з трудовий колективом" означає, що трудовим колективом має право на рівних засадах з адміністрацією розглядати ті чи інші питання. Єдиною формою вираження погодження трудовий колектив є його рішення, прийняте більшістю голосів/.

4. Затвердити попередньо погодженим з трудовим колективом положення про преміювання.

Спільно з трудовий колективом:

- розподіляти фонд матеріального заохочення та винагород до знаменних дат і за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків;
- здійснювати щоквартально та за рік преміювання працівників навчального закладу за рахунок економії фонду заробітної плати та згідно передбачених планових коштів не менше 2% планового преміального фонду (за наявності коштів);
- виплачувати винагороди за результатами роботи та надбавки за вислугу років згідно з порядком, встановленим Законом України «Про освіту» ст.57.

5. Виплачувати працівникам навчального закладу заробітну плату у грошовому вираженні за місцем роботи двічі на місяць:

- аванс до 18 числа;
- остаточний розрахунок 06 числа кожного місяця.

При співпаданні термінів виплати авансу чи заробітної плати з вихідними днями виплачувати їх напередодні.

6. Заробітну плату за період відпустки виплачувати в дні виплати зарплати.

7. При кожній виплаті зарплати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифруванням за видами виплат, розміри і підстави утримань, суму зарплати, що належить до виплати /ст.110 КЗПП України/.

8. Забезпечити погашення заробітної плати згідно з затвердженим графіком, погодженим з трудовим колективом.

9. При затриманні виплати заробітної плати нараховану до виплати суму індексувати відповідно до Закону України «Про компенсації громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплат» від 19.10.2000 року № 2050-III.

**10.** Погодинну оплату праці педагогічних працівників здійснювати лише у випадках:

- заміщення протягом менше ніж два місяці тимчасово відсутніх педагогів;
- оплати праці працівників інших закладів загальної середньої освіти, які залучаються до педагогічних робіт.

При заміщенні тимчасово відсутніх педагогів, яке тривало понад 2 місяці, оплату здійснювати по тарифікації з першого дня заміщення за всі години фактичного навантаження /п. 73 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти/.

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

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

При відсутності такої роботи оплату здійснювати з розрахунку 2/3 тарифікаційної ставки згідно ст.113 КЗПП України, п.77 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

**13.** Доплату за зміну тимчасово відсутніх непедагогічних працівників здійснювати за фактично виконану роботу в межах місячної ставки заробітної плати відсутнього працівника ( дане положення включено в колдоговір після припинення чинності постанови Кабінету Міністрів України і Національного банку України від 31 серпня 1996 року № 1033).

**14.** Педагогічним працівникам, у яких з належних від них причин протягом навчального року навантаження зменшується порівняно з встановленим при тарифікації, відповідно до п.76 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти виплачувати до кінця навчального року:

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

**15.** Здійснювати розрахунки виплат у всіх випадках збереження середньої заробітної плати та збереження допомогою у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, вагітністю і пологами, виходячи із посадового окладу / ставки/ того місяця, в якому відбулася подія, пов'язана з відповідним випадком, з урахуванням постійних доплат і надбавок/ Постанови Кабінету Міністрів України № 100 від 8 лютого 1995 року, № 348 від 16 травня 1995 року/.

**16.** Час простою не з вини працівника, при умові попередження адміністрації про його початок, оплачувати в розмірі 2/3 посадового окладу за

час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя та здоров'я працівника, або для людей, які його оточують і навколишнього середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток / ст.7 закону України «Про охорону праці»/.

17. Особам, які досягли пенсійного віку і виходять на пенсію згідно з чинним законодавством, надається одноразова допомога в розмірі одного посадового окладу згідно з п.3.6 Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату України від 13.01.2004 року, затвердженої Міністром України 27.01.2004 року за № 114/8713.

18. Виплачувати працівникам вихідну допомогу при припиненні трудового договору:

- З підстав, зазначених у п.6 ст. 36, п.п. 1,2,6 ст.40, ст. 39 КЗпП України/ при порушенні власника або уповноваженим органом законодавства про працю, умов колективного або трудового договору / у розмірі не менше середнього місячного заробітку;
- У випадку призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну / невійськову / службу / п.3 ст. 36 КЗпП / у розмірі не менше двохмісячного середнього заробітку / ст.44 КЗпП України/;
- У випадку, якщо працівники вимушені розірвати трудовий договір з причини невиконання власником або уповноваженим ним органом вимог законодавства і зобов'язань колективного договору з охорони праці у розмірі не менше тримісячного середнього заробітку / ст.44 КЗпП, ст.7 Закону України «Про охорону праці» /.

19. Забезпечити працівникам, які за графіком роботи працюють у нічний час, додаткову оплату в розмірі 35 відсотків годинної тарифної ставки за кожну годину роботи в нічний час / п.93 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти/.

Вважати нічними змінами, які повністю або частково / не менше 50% робочого часу / припадають на період з 22:00 до 6:00 / п.3.3.2 Галузевої угоди.

## **Трудовий колектив зобов'язується:**

1. Здійснювати контроль за дотриманням в установі законодавства про оплату праці.
2. Сприяти в наданні працівникам установи необхідної консультативної допомоги щодо питань оплати праці.
3. Порушувати питання про притягнення до дисциплінарної, адміністративної відповідальності згідно із законодавством осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов даного колективного договору, що стосується оплати праці / ст. 45, 141, 147-1 КЗпП, ст. 36 Закону України «Про оплату праці», ст.18 Закону України «Про колективні договори і угоди».
4. Представляти інтереси працівника при розгляді його трудового спору щодо оплати праці в комісії по трудових спорах / ст. 226 КЗпП /.

5. Повідомляти про всі факти порушень щодо оплати праці галузево правову інспекцію праці та державну інспекцію праці.

6. Вимагати притягнення до відповідальності посадових осіб, винних в порушенні законодавства про оплату праці.



## РОЗДІЛ V

### ОХОРОНА ПРАЦІ

#### НВК «СЗШ-лицей» м.Моршина зобов'язується:

1. Забезпечити своєчасну розробку і виконання заходів по створенню безпечних та нешкідливих умов праці відповідно до вимог нормативних документів з охорони праці.

2. Встановити строк вивільнення / 1 день на тиждень, 1 годину щодня, інше/ уповноважених з питань охорони праці від основної роботи із збереженням середнього заробітку для виконання ними громадянських обов'язків.

3. До 1 вересня кожного року провести аналіз виробничого травматизму і профзахворювань. Розробити конкретні заходи щодо запобігання нещасних випадків та профзахворювань на виробництві.

4. Провести навчання і перевірку знань працівників, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою.

5. Забезпечити суворе дотримання посадовими особами та працівниками вимог закону України «Про охорону праці», нормативних актів про охорону праці, технологічних процесів, графіків планово-попереджувальних ремонтів устаткування та вентиляції.

6. Відповідно до діючого трудового законодавства надавати в зв'язку із зайнятістю на роботах з шкідливими умовами праці додаткову відпустку до 4 днів і доплату в межах 12% посадового окладу.

7. Забезпечити умивальні і душові миючими засобами або організувати їх видачу працівникам особисто згідно норм.

8. З метою покращення умов праці жінок реалізувати такі заходи:

- Не допускати жінок на важкі роботи та роботи з шкідливими і небезпечними умовами праці відповідно до Переліку важких робіт і робіт з шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється примінення праці жінок / затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 року № 256;
- Не допускати жінок до піднімання і перенесення вантажу, вага якого перевищує гранично допустимі норми відповідно до Граничних норм піднімання і перенесення важких предметів жінками / затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 10.12.1993 року № 241/.

9. Відшкодувати працівникові шкоду, заподіяну йому каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, у повному розмірі втрачений заробіток відповідно до законодавства, а також сплачувати потерпілому / членам сім'ї та утриманцям загиблого/ одноразову допомогу відповідно до ст. 11 Закону України «Про охорону праці».

придбання транспортних засобів по догляду за ним та інші види медичної соціальної допомоги відповідно до медичного висновку, що видається в установленому порядку. Надавати інвалідам праці, допомогу у вирішенні соціально-побутових питань за рахунок навчального закладу / ст. 11 Закону України «Про охорону праці»/.

**11.** Зберігати за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, місце роботи та середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності без визнання їм в установленому порядку інвалідами. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи забезпечити відповідно до медичних рекомендацій його перепідготовку і працевлаштування, встановити пільгові умови та режим роботи / ст. 11 Закону України «Про охорону праці» /.

**12.** Надавати матеріальну допомогу працівникам, у випадку хвороби, внаслідок травм на виробництві залежно від тривалості хвороби.

**13.** Організувати збори / конференцію / колективу установи з метою обрання уповноваженого з питань охорони праці. Створити умови для його навчання та виконання функцій громадського нагляду за охороною праці / в колективному договорі передбачити ці умови ст. 46,47 Закону України «Про охорону праці», постановка президії ЦК профспілки працівників освіти і науки України від 11.05.1997 року № 11-32/.

**14.** Запроваджувати систему стимулювання працівників, які виконують акти законодавства з питань охорони праці та техніки безпеки, не порушують вимог особистої і колективної безпеки, беруть активну участь в здійсненні заходів щодо підвищення рівня охорони праці в навчальному закладі, проявляють напруженість і складність в роботі, а саме:

- преміювання в межах посадового окладу;
- надання додаткової відпустки до 4 календарних днів.

**15.** За роботу на комп'ютері, пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 13.05.2003 року та п.1 ст.8 «Закону про відпустки» за ненормований робочий день надати додаткову відпустку головному бухгалтеру за особливий характер праці тривалістю 4 календарні дні.

**16.** Надавати відпустки працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю 7 календарних днів (згідно переліку затвердженого Міністерством освіти і науки України ( додаток № \_\_\_\_).

**17.** За кошти бюджету організувати проведення попереднього ( при прийнятті на роботу) і періодичних медичних оглядів працівників, в т.ч. зайнятих на важких роботах, роботах з шкідливими і небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року ( ст. 18 Закону України «Про охорону праці»).

**18.** На прохання організувати позачерговий медичний огляд, якщо працівник пов'язує погіршення стану свого здоров'я з умовами праці (ст.19 Закону України «Про охорону праці»).

**19.** Провести атестацію робочих місць за умовами не пізніше 1 разу на 5 років (постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 року № 442 та

роз'яснення «Про проведення атестації робочих місць за умовами праці», затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 21.06.2000 року № 205.

20. Виконати до 15 жовтня всі заплановані заходи по підготовці до роботи в зимових умовах.

21. Забезпечити належне утримання санітарно-побутових приміщень школи.

### **Трудовий колектив зобов'язується:**

1. Провести в установлені строки вибори громадських інспекторів, затвердити склад комісії з питань охорони праці. Провести навчання активу.

2. Встановити постійний контроль за виконанням вимог нормативних актів з охорони праці силами громадських інспекторів, комісій з питань охорони праці.

3. Відзначити кращих громадських інспекторів, членів комісій з питань охорони праці ( зазначити види морального і матеріального заохочення), включаючи в першу чергу до преміювання за успіхи в роботі.

4. Систематично перевіряти виконання господарськими керівниками пропозицій громадських інспекторів, комісій з питань охорони праці, домагатись їх максимальної реалізації.

5. Регулярно виносити на розгляд зборів, засідань трудовий колективів питання стану умов і охорони праці.

## РОЗДІЛ VI

### СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПІЛЬГИ, ГАРАНТІЇ, КОМПЕНСАЦІЇ

#### НВК «СЗШ-ліцей» м.Моршина зобов'язується:

- виплачувати педагогічним працівникам допомогу на оздоровлення в розмірі не менше місячного посадового окладу про наданні щорічної відпустки згідно ст. 56 Закону України «Про освіту».
- сприяти педагогічним працівникам у наданні їм пільгових кредитів для індивідуального та кооперативного будівництва (ст. 55 Закону України «Про освіту»).
- сприяти забезпеченню всіх працівників навчального закладу гарячим харчуванням за місцем роботи.
- створити можливість одержання працівниками дієтичного харчування.
- організувати через їдальню (буфет) установи продаж працівникам продуктів харчування, напівфабрикатів за попереднім замовленням.
- сприяти організації заготівлі овочів, фруктів на зимовий період для працівників навчального закладу.
- створити в НВК «СЗШ-ліцей» м.Моршина кімнату психологічного розвантаження.
- створити умови для проходження педагогами – жінками, які мають дітей віком до 14 років, курсів підвищення кваліфікації і їх відрядження.
- сприяти працівникам у призначенні їм пенсії за вислугу років та за віком.
- у разі захворювання педагогічних працівників, яке неможливе виконання ними професійних обов'язків і обмежує перебування в дитячому, учнівському колективах, або тимчасового переведення за цих чи інших обставинах на іншу роботу, зберігати за ними попередній середній заробіток виплачувати до відновлення працездатності або встановлення інвалідності (ст. 57 Закону України «Про освіту»).
- при виході працівника на пенсію виплачувати йому одноразову допомогу у розмірі місячного заробітку за рахунок власних коштів навчального закладу.

## Трудовий колектив зобов'язується:

- сприяти членам трудового колективу у відведенні їм земельних ділянок під садівницькі товариства, городи, житлове будівництво.

- здійснювати контроль за своєчасним наданням пільг по комунальних послугах працівникам, інформувати про стан справ місцеві органи влади відповідно до існуючого законодавства.

- забезпечити гласність при розподілі путівок. Сприяти організації санітарно-курортного лікування та відпочинку членів профспілки та їх сімей. Путівки для лікування виділяти перш за все тим, хто часто і тривалий час хворіє, хронічно хворим, тим, хто перебуває на диспансерному обліку за наявності відповідних документів.

- організувати проведення «дні здоров'я», виїзди на природу.

- організувати роботу «групи здоров'я» для осіб похилого віку.

- організувати проведення лекцій, зустрічей із спеціалістами щодо нетрадиційних методів лікування.

- організувати сімейні вечори, вечори відпочинку, присвячені Дню працівників освіти, Нового року і т.д.

- провести День шанування людей похилого віку. Забезпечити запрошення на свято ветеранів праці та пенсіонерів.

## РОЗДІЛ VII

### ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

#### Сторони зобов'язуються:

1. Визначити осіб, відповідальних за виконання окремих положень колективного договору та встановити термін їх виконання після додаткового погодження.

2. Періодично проводити зустрічі адміністрації та трудового колективу, на яких інформувати сторони про хід виконання колективного договору.

3. Двічі на рік ( липень, січень – лютий) спільно аналізувати стан (хід) виконання колективного договору, заслуховувати звіти керівника та голови трудовий колективу про реалізацію взятих зобов'язань на загальних зборах трудового колективу.

4. У разі несвоєчасного виконання, зобов'язань ( положень) аналізувати причини та вживати термінові заходи щодо забезпечення їх реалізації.

Осіб, винних у невиконанні положень колективного договору, притягати до відповідальності згідно з чинним законодавством.

#### Трудовий колектив зобов'язується:

❖ вимагати від власника або уповноваженого ним органу розірвання трудового договору з керівником установи, якщо він порушує законодавство про працю і не виконує зобов'язання за колективним договором ( ст. 45КЗпП).

#### НВК «СЗШ-ліцей» м.Моршина зобов'язується:

❖ Надрукувати, забезпечити реєстрацію та розмножити колективний договір до " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ року.

За дорученням трудового колективу

ДИРЕКТОР НВК «СЕРЕДНЯ ЗАГАЛЬНООСВІТНЯ  
ШКОЛА-ЛІЦЕЙ» м.МОРШИНА

Б.Д.КОСИЛО

ГОЛОВА ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

В.В.ТОМЧУК

## УГОДА

по НВК « Середня загальноосвітня школа-ліцей» м.Моршина  
від 04.01.2022 року по проведенню заходів з ОХОРОНИ ПРАЦІ

Ми, що нижче підписалися директор школи-ліцею КОСИЛО БОГДАН ДМИТРОВИЧ і голова трудового колективу від імені Трудового колективу ТОМЧУК ВІРА ВОЛОДИМИРІВНА уклали цю угоду в тому, що дирекція школи-ліцею при належному фінансуванні з освітньої субвенції та місцевого бюджету Моршинської міської ради зобов'язується в 2022 році виконати такі заходи з охорони праці:

№ п/п	Назва заходів	Кількість одиниць	Вартість в тис.грн.	Термін виконання	Відповіда льні
1.	Перевірити контури заземлень та ізоляції і оформити акт.	всієї апаратури	0.8	01.03	директор школи
2.	Забезпечити біжучий ремонт опалювальної системи та водопроводу з метою дотримання норми температури в приміщеннях.	під час аварій	згідно акту викона-них робіт	протягом року	директор школи
3.	Придбати вогнегасники	6 шт	0.2	01.09	-11-
4.	Поповнити медикаментами кабінет медсестри		1.0	15.01	медсестра
5.	Забезпечити обслуговуючий персонал спец оглядом та спец. взуттям, миючими і дезинфікуючими засобами.	28 чол.	2.0	До 01.09	завгосп
6.	Заклучити договори на вивіз сміття, дезинфекцією та дератизацію приміщень.	300 м <sup>3</sup>	2.0	січень	директор школи
7.	Продовжити роботу по обладнанню спортивних майданчиків	2 га	140.0	до 01.10	директор школи
8.	Замінити частково вікна, які зігнили з тильної сторони школи блоку Б	7 шт.	10.0	жовтень	директор школи
9.	Вийти з клопотанням до міської ради		120.0	до 01.06	директор

	виконання приписів санепідемслужби та інспекції з пожежного нагляду.				
10.	Забезпечити інструктаж працівників з охорони праці та проходження курсів з охорони праці	82		періодично	заст. директора
11.	Поновити документацію х охорони праці та плани евакуації			січень	дирекція, трудовий колектив
12.	Забезпечити можливістю харчування та придбання продуктів через буфет	82		протягом року	дирекція
13.	Придбати 3 електрорушники			до 01.09	завгосп

В чому і підписуємось:

Директор

Богдан.КОСИЛО

Голова трудового колективу

Віра ТОМЧУК



Список професій і посад  
працівників НВК «СЗШ-лицей» м.Моршина  
з ненормованим робочим днем, яким надається додаткова відпустка  
(в календарних днях)

№ п/п	Назва професій, посад працівників школи з ненормованим робочим днем	Допустима тривалість додаткової відпустки
1.	Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти	3
2.	Заступники керівника загальноосвітнього навчального закладу	3
3.	Завідувач бібліотекою	6
4.	Головний бухгалтер	6
5.	Бухгалтер	6
6.	Завідувач господарства	6
6.	Секретар керівника	6
7.	Середній медичний персонал закладу	6
8.	Водій автотранспортних засобів	6

Згідно з статтею 10 Закону України "Про відпустки": "Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів.

У цьому Колективному договорі  
пропущено і пропущено  
23 (двадцять три) аркуші

Уповноважена особа М.К. Д. Кошар

Директор ТУКос - С.Д. Косин

