

**ПРИЙНЯТО:**  
Зборами трудового колективу  
ліцею №4 імені Лесі Українки  
Дрогобицької міської ради Львівської області  
Протокол № 1 від 24 березня 2022 року

Голова зборів Л. Г **Леся ГИЗЮК**

# **КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

**МІЖ РОБОТОДАВЦЕМ**

**ТА ПЕРВИННОЮ ПРОФСПІЛКОВОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ**

**ЛІЦЕЮ №4 ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ**

**ДРОГОБИЦЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

**НА 2022-2026 РОКИ**

Колективний договір між роботодавцем – ліцеєм №4 імені Лесі Українки Дрогобицької міської ради Львівської області та первинною профспілковою організацією ліцею №4 імені Лесі Українки на 2022-2026 роки, укладений відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», законодавства України, Положень Галузевої угоди між Міністерством освіти та науки України та ЦК профспілки працівників науки і освіти України на 2021-2025 роки, Угоди між Департаментом освіти і науки Львівської облдержадміністрації і Львівською обласною організацією профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 роки та Угоди між Відділом освіти виконавчих органів Дрогобицької міської ради і Дрогобицькою міською організацією профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 роки, з метою посилення соціального захисту найманих працівників, які перебувають у сфері дії сторін, що підписали Колективний договір. Він включає зобов'язання сторін, які спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи закладу освіти, реалізації професійних, трудових і соціально-економічних прав та гарантій працівників трудового колективу.

## **РОЗДІЛ I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Сторони колективного договору:

– роботодавець в особі Гук Н.А., який представляє інтереси закладу освіти і має відповідні повноваження;

– первинна профспілкова організація в особі Гизюк Л.В., яка, відповідно до ст. 247 КЗпП України, представляє інтереси працівників ліцею №4 імені Лесі Українки в галузі праці, побуту, культури в органах державної влади та місцевого самоврядування.

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

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

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

1.5. Колективний договір укладається на 2022-2025 роки, набуває чинності з моменту підписання представниками сторін і діє до укладення нового або перегляду даного Колективного договору.

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

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

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

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

1.10. Сторони домовилися, що при зміні власника закладу освіти чинність колективного договору зберігається до укладення нового.



## **РОЗДІЛ ІІ СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ОСВІТИ**

### **Роботодавець зобов'язується:**

2.1. Забезпечити свою роботу на виконання вимог Конституції України, чинного законодавства про освіту, регіональних програм та інших законодавчих та нормативних актів.

2.2. Забезпечити ефективну діяльність закладу освіти, виходячи з фактичних обсягів фінансування для підвищення результативності роботи установи, поліпшення становища працівників та посилення їх соціального захисту.

2.3. Аналізувати стан освітнього процесу у закладі освіти, прогнозувати та розробляти програму розвитку закладу освіти, вживати заходів по залученню дітей, яким виповнилось шість років до здобуття початкової освіти.

2.4. Аналізувати потребу у педагогічних кадрах для забезпечення ефективного функціонування закладу освіти.

2.5. Сприяти організації курсової перепідготовки педагогічних працівників з урахуванням нових та удосконалених навчальних програм, підручників, навчальних посібників.

### **Сторони Колективного договору спільно домовились:**

2.6. Спрямувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи закладу освіти.

2.7. Практикувати проведення спільних засідань адміністрації закладу освіти і профспілкового комітету за підсумками роботи за рік з питань трудового законодавства, умов оплати праці тощо.

2.8. Сприяти стабільній роботі трудового колективу, зниженню у ньому соціальної напруги шляхом проведення переговорів, вироблення узгоджених позицій та вжиття конкретних заходів.

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

### **Первинна профспілкова організація зобов'язується:**

2.10. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в закладі освіти.

2.11. Утримуватись від організації акцій протесту з питань, включених до Колективного договору, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку.

## **РОЗДІЛ ІІІ РЕГУЛЮВАННЯ ВИРОБНИЧИХ, ТРУДОВИХ ВІДНОСИН, РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ**

### **Роботодавець зобов'язується:**

3.1. Спрямувати діяльність ліцею №4 імені Лесі Українки на створення умов для безумовної реалізації права громадян на освіту.

3.2. Забезпечити дотримання встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і часу відпочинку для працівників.

3.3. Забезпечити наявність в закладі освіти Правил внутрішнього трудового розпорядку, розроблених та затверджених відповідно до Типових правил внутрішнього трудового розпорядку; посадових і робочих інструкцій для працівників.

3.4. Забезпечити встановлення педагогічним працівникам скороченої тривалості робочого часу відповідно до чинного законодавства.



3.5. Приймати на роботу нових працівників у разі забезпечення повної зайнятості працюючих за фахом і відсутності прогнозу щодо їхнього вивільнення за п.1. ст. 40 КЗпП України.

3.6. Здійснювати звільнення педагогічних працівників у зв'язку із скороченням обсягу роботи лише після закінчення навчального року.

3.7. При прийнятті на роботу працівників укладати, як правило, безстрокові трудові договори.

3.8. Не допускати переукладення безстрокового трудового договору на строковий з підстав досягнення працівником пенсійного віку з ініціативи роботодавця (крім педагогічних працівників, які досягли пенсійного віку та яким виплачується пенсія за віком).

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

3.10. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо повідомлення працівників про введення нових і зміну чинних умов праці, зокрема педагогічних працівників щодо обсягу навчального (педагогічного) навантаження на наступний навчальний рік, не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження.

3.11. Надавати щорічні відпустки педагогічним працівникам згідно затверджених і погоджених графіків відпустки, як правило в канікулярний період і, як виняток, для санаторно-курортного лікування та оздоровлення працівників, у тому числі на базі пансіонату «Пролісок» у м. Трускавці протягом навчального року.

У зв'язку із сімейними обставинами та іншими поважними причинами надавати, як виняток, на підставі особистих заяв педагогічних працівників частину щорічної основної відпустки протягом навчального року (сумарно не більше 10 календарних днів).

3.12. Надавати додаткові відпустки працівникам за ненормований робочий день (додаток №2).

3.13. Надавати згідно ст.19 Закону України «Про відпустки» одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України) за наявності декількох підстав 14 календарних днів.

3.14. Сприяти наданню можливості непедагогічним працівникам, які, відповідно до чинного законодавства, мають право на викладацьку роботу, виконувати її в межах основного робочого часу.

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

3.16. Ініціювати матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів.

3.17. 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 (так звані методичні дні).

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



3.19. При складанні розкладу навчальних занять уникати нераціональних витрат часу педагогічних працівників, які здійснюють викладацьку роботу, забезпечувати безперервну послідовність проведення уроків, навчальних занять, не допускати тривалих перерв між заняттями (так званих «вікон»).

3.20. Погоджувати з первинною профспілковою організацією :

- графік відпусток;
- навчальне навантаження;
- склад атестаційної комісії;
- тарифікаційні списки;
- режим роботи та розклад уроків;
- надурочні роботи;
- положення про порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам ліцею №4 імені Лесі Українки Дрогобицької міської ради Львівської області за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків (додаток 3);
- положення про преміювання працівників ліцею №4 імені Лесі Українки Дрогобицької міської ради Львівської області;
- інші питання соціально-економічного і трудового характеру (додаток 4).

#### **Сторони Колективного договору спільно домовились:**

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

3.22. Періоди, впродовж яких у закладі освіти не здійснюється освітній процес (освітня діяльність) у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, не залежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників. У зазначений час працівники залучаються до організаційно-методичної, організаційно-педагогічної роботи відповідно до наказу керівника закладу освіти в порядку, передбаченому Правилами внутрішнього трудового розпорядку закладу освіти, зокрема в умовах реального часу з використанням дистанційних технологій.

3.23. Залучення педагогічних працівників, які здійснюють індивідуальне навчання дітей за медичними показаннями, до виконання іншої організаційно-педагогічної роботи у канікулярний період, здійснюється в межах кількості годин навчального навантаження, установленого при тарифікації до початку канікул.

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

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

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

3.27. Сприяти протягом року оздоровленню педагогічних працівників на базі пансіонату «Пролісок» у м. Трускавці.

#### **Первинна профспілкова організація зобов'язується:**

3.28. Спрямувати роботу на організацію громадського контролю за своєчасним введенням у дію нормативних документів з питань трудових відносин, організації нормування праці, розподілення навчального навантаження, дотримання трудового законодавства.



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

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

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

3.32. Забезпечити відповідальність сторін за невиконання умов Колективного договору.

## **РОЗДІЛ IV ЗАЙНЯТІСТЬ**

### **Роботодавець зобов'язується:**

4.1. Сприяти реалізації державної політики зайнятості населення відповідно до законів України «Про зайнятість населення», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», Указу Президента України від 23.01.1996 р. «Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» в частині працевлаштування молодих спеціалістів.

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

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

4.4. Не допускати скорочення чисельності педагогічних працівників при запровадженні новітніх форм і технологій організації освітнього процесу у закладі освіти.

### **Сторони Колективного договору спільно домовились:**

4.5. Проводити консультації з органом управління освітою та первинною профспілковою організацією з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотки чисельності працівників.

4.6. Рішення про зміни в організації виробництва і праці закладу освіти, що призводять до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджені з відповідними профспілковими органами, приймати не пізніше, ніж за 3 місяці до намічених дій з економічним обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості працівників, що вивільняються. Тримісячний період використовувати для здійснення роботи, спрямованої на зниження рівня скорочення чисельності працівників.

4.7. Сприяти забезпеченню працевлаштування на вільні і новостворені робочі місця в закладі освіти спеціалістів, зареєстрованих у державній службі зайнятості, відповідно до кваліфікаційних вимог, надаючи при цьому перевагу професійно досвідченим працівникам та випускникам закладу освіти.

4.8. Вжити заходів для недопущення запровадження такого режиму роботи працівників, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати).

4.9. З метою створення педагогічним працівникам відповідних умов праці, які б максимально сприяли забезпеченню продуктивної зайнятості та зарахуванню періодів трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії:



- забезпечити інформування працівників щодо механізму зарахування періоду трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії;
- при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти, у першу чергу, між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження та за наявності відповідного фаху;
- сприяти залученню до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладу освіти, працівників інших підприємств, установ, 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 класах початкової освіти, в т.ч. уроки іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики, інформатики лише спеціалістам за наявності об'єктивних причин та обов'язкової письмової згоди учителів початкових класів, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до положень п.74 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

4.10. Не допускати необгрунтованого звільнення працівників..

4.11. Не допускати зменшення обсягу навчального навантаження особам передпенсійного віку (лише за згодою працівника).

#### **Первинна профспілкова організація зобов'язується:**

4.12. Відповідно до ст.43 КЗпП України розглядати питання про надання згоди на звільнення працівників (членів профспілки) з ініціативи роботодавця.

4.13. Контролювати своєчасну та в повному обсязі виплату вихідної допомоги звільненим працівникам згідно з ст. 44 КЗпП України.

## **РОЗДІЛ V НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ**

#### **Роботодавець зобов'язується:**

5.1. Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати працівникам у робочі дні два рази у місяць: аванс 5-7 числа, заробітна плата 20-23. Визначити розмір заробітної плати за першу половину місяця в розмірі не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

5.2. Сприяти забезпеченню реалізації положень Указу Президента України «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні» від 30.10.2010 №926, що стосується виплати надбавки в розмірі не менше 20% посадового окладу (ставки заробітної плати, в тому числі годинної) з метою підвищення престижності педагогічної праці всім педагогічним працівникам в межах кошторисних призначень.

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

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

5.5. Сприяти усуненню причин порушення термінів виплати заробітної плати.

5.6. Надавати пропозиції органу управління освітою при формуванні бюджетного кошторису закладу освіти щодо видатків на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам, а також стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників у розмірах не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати.

5.7. Забезпечувати оплату праці працівників, які замінюють будь-які категорії тимчасово відсутніх працівників.

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



5.9. Повідомляти працівників про введення нових і зміну чинних умов праці не пізніше, ніж за 2 місяці до їх запровадження.

5.10. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави утримань, суму зарплати, що належить до виплати.

5.11. Сприяти виплаті непедагогічним працівникам допомоги на оздоровлення в розмірі місячного посадового окладу при наданні щорічної відпустки.

5.12. Заробітну плату за весь час щорічної відпустки виплачувати не пізніше, ніж за три дні до початку відпустки, у випадку затримки виплати відпускних відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період.

5.13. Гарантувати оплату праці за роботу в понадурочний час, у святкові та вихідні дні у подвійному розмірі або надати інший день відпочинку у зручний для працівника час.

5.14. Здійснювати додаткову оплату працівникам на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці (додаток 5).

5.15. Вживати заходів для забезпечення учителів роботою в обсязі не менше ставки заробітної плати. При можливості довантажувати їх до встановленої норми годин іншими видами навчально-виховної роботи з врахуванням наявної фахової освіти.

5.16. При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому, здійснюється у день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми повинні бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.

5.17. Щорічно здійснювати виплату педагогічним працівникам винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у відповідності до ст. 57 Закону України «Про освіту» у відсотках до посадових окладів чи ставок заробітних плат педагогічних працівників, встановлених у п. 64 Інструкції про оплату праці незалежно від тижневого навантаження на підставі «Положення про порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам ліцею №4 імені Лесі Українки Дрогобицької міської ради Львівської області за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків» (додаток 3).

Забезпечити виплату винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у разі звільнення педагогічних працівників у зв'язку із закінченням строку трудового договору, угодою сторін, скороченням чисельності або штату та за власним бажанням серед або після закінчення навчального року з урахуванням фактичного часу роботи.

5.18. Проводити додаткову оплату працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці згідно з чинними нормативними документами з оплати праці.

5.19. Установлювати педагогічним працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, навчальне навантаження встановлене під час тарифікації на відповідний навчальний рік у обсязі не менше минулого навчального року. На період їх відпустки години навчального навантаження тимчасово передавати іншим вчителям. Після закінчення відпустки забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, встановлене при тарифікації на початок навчального року.

5.20. При встановленні вчителям навчального навантаження на новий навчальний рік зберігати, як правило, його обсяг, а також дотримуватися принципу наступності роботи, викладання предметів у класах, групах.

5.21. З метою дотримання вимог «Положення про навчальні кабінети загальноосвітніх навчальних закладів», затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 20 липня 2004 року №601 та «Положення про навчальні кабінети з природничо-математичних предметів загальноосвітніх навчальних закладів», 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 закладу освіти, за завідування якими встановлюється додаткова оплата;



– забезпечити оплату за завідування одним працівником кількома навчальними кабінетами з безумовним дотриманням норм постанови Кабінету Міністрів України від 25.08.2004 №1096 «Про встановлення розміру доплати за окремі види педагогічної діяльності» та пункту 41 «Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти», затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 №102, якими не встановлено будь-яких обмежень та застережень щодо їх відповідного оснащення чи атестації з обов'язковим погодженням з первинною профспілковою організацією розміру доплати конкретному педагогічному працівникові.

5.22. Погодинну оплату праці педагогічних працівників здійснювати лише у випадках:

- заміщення протягом 2-х місяців тимчасово відсутніх педагогів;
- оплати праці працівників інших установ, які залучаються до педагогічної роботи.

5.23. Забезпечити доплати за роботу в інклюзивних класах (групах) у максимальному розмірі 20% відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14.02.2018 №72 «Про внесення змін у додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 р. №1096».

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

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

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

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

5.28. Забезпечити:

- оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних та тих, які працюють за сумісництвом, не з їх вини, зокрема на період оголошення карантину, в розмірі середньої заробітної плати;
- оплату праці вчителів, вихователя групи подовженого дня, у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови, карантин, війна 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 із застосуванням дистанційних технологій, в умовах оголошеного карантину.

#### **Сторони Колективного договору спільно домовились:**

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

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

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



5.32. Вживати заходів для підвищення рівня заробітної плати працівників закладу освіти.

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

5.34. Установити, що мінімальна заробітна плата не застосовується як розрахункова величина для визначення посадових окладів та заробітної плати працівників та інших виплат. Вона застосовується у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого у Законі України «Про Державний бюджет» на відповідний рік (Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06.12.2016р. № 1774-VIII).

#### **Первинна профспілкova організація зобов'язується:**

5.35. Надавати працівникам закладів освіти необхідну консультативну допомогу з питань оплати праці.

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

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

5.38. Представляти на прохання працівника його інтереси щодо оплати праці в комісіях по розгляду індивідуальних трудових спорів, в судах.

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

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

## **РОЗДІЛ VI ОХОРОНА ПРАЦІ І ЗДОРОВ'Я**

#### **Роботодавець зобов'язується:**

6.1. Дотримуватися вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці», наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці учасників навчально-виховного процесу в установах і навчальних закладах» №563 від 01.08.2001 року, відшкодування шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків.

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

6.3. Проводити відповідно до Закону України «Про охорону праці» навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна безпека тощо) особи, відповідальної за охорону праці тощо.

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

6.5. Виконувати Комплексні заходи поліпшення стану безпеки, гігієни праці, виробничого середовища та профілактики виробничого травматизму, які є складовою частиною цього колективного договору (Додаток 6).

6.6. Забезпечити проведення атестації робочих місць з несприятливими умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про Порядок проведення атестації



робочих місць за умовами праці» №442 від 01.08.92 р. та листа Кабінету Міністрів України від 16.06.2002 року № 4274/52, за результатами якої:

– здійснювати доплати працівникам закладу освіти за роботу в шкідливих і важких умовах праці (додаток 5);

6.7. Забезпечити видачу спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкджувальних засобів.

**Сторони Колективного договору спільно домовились:**

6.8. Забезпечити контроль:

– за виконанням вимог щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників навчально-виховного процесу відповідно до Законів України «Про охорону праці», «Про пожежну безпеку», «Про дорожній рух», Кодексу цивільного захисту України;

– за реалізацією заходів з охорони праці.

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

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

**Первинна профспілкова організація зобов'язується:**

6.11. Спільно з Львівською обласною організацією профспілки працівників освіти і науки України забезпечити громадський контроль за додержанням вимог, передбачених нормативними актами з питань охорони праці, створенням безпечних, нешкідливих умов праці і належного виробничого побуту, забезпеченням працівників засобами колективного та індивідуального захисту.

6.12. Організувати навчання профспілкового активу, членів профспілки з питань охорони праці, громадського контролю за виконанням вимог законодавства та нормативних актів з охорони праці.

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

6.14. Забезпечити участь представників первинної профспілкової організації у роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою ушкодження здоров'я учасників освітнього процесу.

6.15. Забезпечити контроль за виконанням Комплексних заходів поліпшення стану безпеки, гігієни праці, виробничого середовища та профілактики виробничого травматизму.

6.16. Сприяти проведенню щорічних обов'язкових медичних оглядів працівників закладу освіти.

## **РОЗДІЛ VII СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ**

**Роботодавець зобов'язується:**

7.1. Домагатися безумовного забезпечення педагогічним та іншим працівникам закладу освіти гарантій, передбачених чинним законодавством.

7.2 Сприяти вирішенню питання щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників закладу освіти, придбання ними медичних книжок нового зразка, витратних матеріалів для проведення лабораторних досліджень.

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



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

7.5. Забезпечити надання педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток у розмірі одного посадового окладу та щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків в розмірі до одного посадового окладу до професійного свята – Дня працівника освіти відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту».

**Сторони Колективного договору спільно домовились:**

7.6. Вживати заходів для забезпечення дотримання чинного законодавства:

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

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

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

7.9. Брати участь у районній та обласній галузевих спартакіадах, змаганнях, турнірах, зльотах, інших культурно-просвітницьких та спортивних заходах серед працівників освіти.

**Первинна профспілкова організація зобов'язується:**

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

7.11. Забезпечити організацію роз'яснювальної роботи щодо трудових прав, пенсійного забезпечення працівників галузі, соціального страхування, сприяти наданню членам первинної профспілкової організації відповідної безкоштовної правової допомоги.

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

## **РОЗДІЛ VIII РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

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

8.1. При підготовці і прийнятті наказів та інструкцій, що регулюють соціально-трудові відносини у закладі освіти, які стосуються соціального захисту працівників, враховувати позицію іншої сторони.

8.2. Роботодавець закладу освіти на запрошення первинної профспілкової організації братиме участь в заходах Профспілки, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників.

8.3. Роботодавець закладу освіти:

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

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

- надаватиме первинній профспілковій організації інформацію щодо стану фінансування закладу освіти, результатів діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників;



– сприятиме первинній профспілковій організації у забезпеченні навчання учасників колективних переговорів на всіх рівнях, проведенні з цією метою семінарів, нарад, спеціальних навчальних курсів;

– забезпечить безперешкодний доступ уповноважених профспілкових представників до документації закладу, надасть їм відповідні відомості та пояснення щодо фактів порушень трудового законодавства та норм колективних договорів.

## **РОЗДІЛ ІХ**

### **ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УМОВ ДЛЯ РОБОТИ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІВ**

#### **Роботодавець зобов'язується:**

9.1. Забезпечити в закладі освіти права та гарантії діяльності первинної профспілкової організації, передбачені Конституцією України, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», актами Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованими Україною конвенціями Міжнародної Організації Праці.

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

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

– вводити до складу атестаційних комісій, робочих та дорадчих органів представників первинної профспілкової організації;

– утримуватися від будь-яких дій, що можуть бути розцінені як втручання у статутну діяльність первинної профспілкової організації;

– не допускати звільнення з ініціативи роботодавця виборних представників профспілкових органів без згоди Сторін.

– інформувати працівника в день прийому на роботу про наявність первинної профспілкової організації та її роботу.

9.4. Підтримувати безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів профспілки з подальшим їх перерахуванням на рахунок міської організації профспілки не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам.

9.5. Долучати представників первинної організації профспілки до роботи в дорадчих та робочих органах.

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

9.7. Сприяти створенню належних умов для діяльності первинній профспілковій організації, що діє в закладі освіти. Надати первинній профспілковій організації у користування приміщення для роботи, для проведення зборів з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, наявними електронними засобами зв'язку (електронна пошта, Internet), засобів зв'язку для обміну інформацією з керівними органами Профспілки працівників освіти і науки України (ст.42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

9.8. Встановлювати головам первинних профспілкових організацій, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах, щорічну винагороду за сумлінну працю із захисту прав та інтересів працівників у розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати).

#### **Первинна профспілкова організація зобов'язується:**

9.9. Своєчасно доводити до відома працівників закладу освіти зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти.

9.10. Спрямувати роботу на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, оплати праці, розподілу педагогічного



навантаження, дотримання в закладі освіти трудового законодавства.

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

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

9.13. Сприяти реалізації права первинної профспілкової організації, передбаченого ст. 45 КЗпП України, щодо висунення вимоги власнику або уповноваженому ним органу про розірвання трудового договору з керівником закладу, якщо він порушує законодавство про працю, колективні договори та угоди.

9.14. Ініціювати переговори щодо укладення Колективного договору з метою забезпечення:

- відповідності законодавству норм Колективного договору, зокрема з питань оплати праці, режиму роботи, охорони праці, надання відпусток;
- відповідальності сторін за невиконання умов Колективного договору;
- вирішення через Колективний договір питань, не врегульованих чинним законодавством.

9.15. Налагодити співпрацю з Державною інспекцією праці з метою забезпечення контролю за дотриманням чинного трудового законодавства.

9.16. Сприяти поширенню практики представлення інтересів членів первинної профспілкової організації при розгляді їх трудових спорів в комісіях по трудових спорах, судах.

9.17. Інформувати орган управління освітою про факти порушення гарантій та прав діяльності первинної профспілкової організації в закладі освіти з метою вжиття відповідних заходів.

## РОЗДІЛ X КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

### Сторони Колективного договору спільно домовились:

10.1. Періодично проводити зустрічі двох сторін, на яких аналізувати хід виконання взаємних зобов'язань за Колективним договором.

10.2. Один раз на рік (січень) на зборах трудового колективу заслуховувати звіти сторін колективного договору про хід виконання зобов'язань за Колективним договором. У разі невиконання чи несвоєчасного їх виконання, виявляти причини та вживати термінових заходів щодо їх усунення.

10.3. Посадових та інших осіб, які своїми діями або бездіяльністю призвели до порушення, невиконання умов даного Колективного договору, притягати до дисциплінарної відповідальності згідно з чинним законодавством.

10.4. Контроль за виконанням Колективного договору здійснювати спільною комісією, визначеною сторонами (склад комісії додається, додаток 1).

Колективний договір підписаний у двох примірниках, які зберігаються у кожної із Сторін та мають однакову юридичну силу.

Директор ліцею



Голова первинної профспілкової організації

Наталія ГУК

Леся ГИЗЮК



**Додаток 1**  
до Колективного договору  
між роботодавцем – ліцеєм №4 імені Лесі Українки  
та первинною профспілковою організацією ліцею №4 імені Лесі Українки  
на 2022-2026 роки

**СПІЛЬНА КОМІСІЯ**  
**адміністрації закладу освіти та первинної профспілкової організації для**  
**ведення переговорів по укладанню Колективного договору та здійснення**  
**контролю за його виконанням**

З боку адміністрації закладу освіти:

1. Гук Н.А. – директор ліцею;
2. Самойлик С.В. – заступник директора ліцею;
3. Пурій Г.М. – заступник директора ліцею;
4. Горічко М.П. – заступник директора ліцею;
5. Пруська Р.В. – заступник директора ліцею.

З боку первинної профспілкової організації:

1. Гизюк Л.В. – голова профспілкового комітету;
2. Татомир О.Я. – заступник голови профспілкового комітету;
3. Ришковець М.М. – член профспілкового комітету.

Директор ліцею



Голова первинної  
профспілкової організації

Наталія ГУК

Леся ГИЗЮК



**Додаток 2**  
до Колективного договору  
між роботодавцем – ліцеєм №4 імені Лесі Українки  
та первинною профспілковою організацією ліцею №4 імені Лесі Українки  
на 2022-2026 роки

**ПЕРЕЛІК**

**посад працівників з ненормованим робочим днем, яким надається додаткова  
відпустка до 7 календарних днів (згідно до додатку №1 Галузевої угоди)**

Директор – 3 дні  
Заступники директора – 3 дні  
Заступник директора з господарської роботи – 7 днів  
Практичний психолог – 4 дні  
Головний бухгалтер – 7 днів  
Бухгалтер – 7 днів  
Секретар – 4 дні  
Бібліотекарі – 4 дні  
Лаборанти – 4 дні  
Соціальний педагог – 4 дні  
Медична сестра – 7 днів

Директор ліцею

Голова первинної  
профспілкової організації



Наталія ГУК

Леся ГИЗЮК



**Додаток 3**  
до Колективного договору  
між роботодавцем – ліцеєм №4 імені Лесі Українки  
та первинною профспілковою організацією ліцею №4 імені Лесі Українки  
на 2022-2026 роки

### **ПОЛОЖЕННЯ**

про порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам  
ліцею №4 імені Лесі Українки

Дрогобицької міської ради Львівської області  
за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків  
(нова редакція)



1. Положення про порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам ліцею №4 імені Лесі Українки Дрогобицької міської ради Львівської області за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків (далі – Положення) розроблено відповідно до п. 1 абз. 5 ст. 57 Закону України «Про освіту», «Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 №898 і встановлює порядок визначення розмірів щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам ліцею №4 імені Лесі Українки Дрогобицької міської ради Львівської області (далі – ліцею).

2. Положення вводиться з метою заохочення педагогічних працівників ліцею до активної творчої роботи, посилення продуктивності їх праці, прискорення впровадження інноваційного педагогічного досвіду в освітній процес.

3. Положення може бути доповнено або змінено відповідним наказом директора ліцею.

4. Дія цього Положення поширюється на усіх педагогічних працівників ліцею.

5. Педагогічні працівники ліцею отримують щорічну грошову винагороду за сумлінну працю і зразкове виконання покладених на них обов'язків відповідно до цього Положення.

6. Надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків здійснюється у межах загальних коштів, передбачених у кошторисі ліцею на оплату праці педагогічних працівників, з урахуванням результатів їхньої діяльності та індивідуальних показників роботи.

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

8. Механізм визначення розмірів щорічної грошової винагороди передбачає рівномірний розподіл 60% від суми грошової винагороди серед членів педагогічного колективу (окрім тих, які визначені у п. 9 цього Положення). Розподіл решти 40% від загальної суми щорічної грошової винагороди залежить від особистого внеску педагогічного працівника у загальний результат роботи закладу освіти з урахуванням таких критеріїв:

- ініціативність у роботі, впровадження інноваційного педагогічного досвіду;
- підготовка переможців олімпіад, конкурсів, змагань, керівництво учнями, які беруть участь у МАН тощо;
- високий рівень методичного забезпечення освітнього процесу;
- участь у конкурсі «Вчитель року», організація та координація інших конкурсів;
- удосконалення навчально-матеріальної бази навчальних кабінетів;
- активна організація позакласної роботи учнів;
- керівництво та активна участь у методичних об'єднаннях різних рівнів;



- активне наповнення веб-сайту закладу освіти;
- участь у громадській роботі, зокрема робота голови профспілкового комітету.

9. Щорічна грошова винагорода не надається педагогічним працівникам ліцею, які на момент нарахування винагороди:

- працюють у ліцеї за сумісництвом;
- перебувають тривалий час (понад 10 місяців) у відпустці для догляду за дитиною і за останній період часу не мають результатів роботи, які можна було б враховувати при визначенні права на винагороду;
- не мають досвіду педагогічної роботи або пропрацювали у закладі освіти менше одного року;
- мають припинені трудові відносини у закладі освіти;
- мають накладене дисциплінарне стягнення.

10. Щорічна грошова винагорода надається педагогічним працівникам, як правило, до професійного свята – Дня працівника освіти.

11. Розміри щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам визначаються директором ліцею, узгоджуються з головним бухгалтером ліцею та профспілковим комітетом.

12. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам нараховується головним бухгалтером ліцею на підставі наказу директора ліцею та у розмірах зазначених у ньому.

Директор ліцею

Голова первинної профспілкової організації



*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten initials]*

Наталія ГУК

Леся ГИЗЮК



**Додаток 4**  
до Колективного договору  
між роботодавцем – ліцеєм №4 імені Лесі Українки  
та первинною профспілковою організацією ліцею №4 імені Лесі Українки  
на 2022-2026 роки

**ПЕРЕЛІК**

питань соціально-економічного і трудового характеру, що  
погоджуються керівником закладу загальної середньої освіти  
з первинною профспілковою організацією

№ п/п	Питання і документи	Підстава
1.	Правила внутрішнього трудового розпорядку	Ст. 142 КЗпП України
2.	Попередній та остаточний розподіл навчального навантаження	П.п. 24,25 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку п.63 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
3.	Розклад уроків	п. 25 типових правил ВТР
4.	Графіки робочого дня і змінності техперсоналу	п. 26 Типових правил ВТР
5.	Залучення працівників у виняткових випадках до роботи у святкові, вихідні дні та до надурочних робіт	Ст. 71 КЗпП України
6.	Графіки відпусток	Ст. 79 КЗпП України
7.	Прийом на роботу неповнолітніх осіб	Ст. 188 КЗпП України
8.	Склад атестаційної комісії	Типове положення про атестацію педпрацівників



9.	Звільнення працівників за ініціативою адміністрації з підстав, передбачених п. 1 (крім ліквідації організації), п.п. 2-5,7 ст. 40; п.п.2,3 ст.41 КЗпП України, тобто при: ст.40- скороченні штатів, реорганізації; п.2 сі. 40 - невідповідальності посаді внаслідок недостатньої кваліфікації, або стану здоров'я; п.3 ст. 40 – систематичного невиконання без поважних посадових обов'язків, п.4 ст. 40 – прогули без поважних причин; п.5 ст. 40 – незаявлені на роботу більше 4-х місяців внаслідок хвороби (крім особливого сп.) п. 7 ст. 40 появи на роботу в нетверезому стані; п.2 ст. 41 – винних діях при обслуговуванні матеріальних цінностей, якщо вони дають підстави для втрати довір'я; п. 3 ст. 41 – аморальному проступку, несумісному з продовженням роботи	Ст. 43 КЗпП України
10.	Накладання дисциплінарних стягнень на членів профкому (на голову профкому погодження районного (міського) профспілкового органу)	Ст. 252 КЗпП України
11.	Заходи з охорони праці та техніки безпеки	Ст. 161 КЗпП України
12.	Правила з техніки безпеки у навчальних кабінетах, майстернях, спортзалах, котельнях тощо	Типові правила з техніки безпеки
13.	Тарифікаційні списки	П. 4 та додатки 1.2.3 інструкції ПОЗППО
14.	Перелік працівників із числа адміністративно-господарського, навчально-допоміжного персоналу, які мають право підвищення посадових окладів	П. 31 Інструкції ПОЗППО (на 15-25%)
15.	Доплатити за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування чи збільшення обсягів виконуваних робіт	П. 52 Інструкції ПОЗППО
16.	Положення про преміювання, розміри матеріальної допомоги та премій працівникам та керівникам	П. 53 інструкції ПОЗППО
17.	Перелік робіт, на які встановлюються доплата за важкі і несприятливі умови праці, атестація робочих місць, розміри доплат за видами робіт	Додаток №9 інструкції ПОЗППО
18.	Надання відпусток педагогам у робочий час (в окремих випадках)	Ст. 11 Закону України «Про відпустки»
19.	Інші питання, передбачені законодавством	

Директор ліцею

Голова первинної профспілкової організації



Наталія ГУК

Леся ГИЗЮК



**Додаток 5**  
до Колективного договору  
між роботодавцем – ліцеєм №4 імені Лесі Українки  
та первинною профспілковою організацією ліцею №4 імені Лесі Українки  
на 2022-2026 роки

**ПЕРЕЛІК**  
**робіт з важкими і шкідливими умовами праці, при виконанні яких**  
**здійснюється підвищена оплата**

№ п/п	Вид роботи	Доплата за роботу у важких умовах
1.	За використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів (прибиральник службових приміщень).	10% <sup>1</sup>

**Даний вид доплати не потребує атестації робочого місця.**

Директор ліцею

Голова первинної  
профспілкової організації



Наталія ГУК

Леся ГИЗЮК

<sup>1</sup> Відповідно до 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 вересня 2005 року №557 (п. 4, пп. 3r)



**Додаток №6**  
до Колективного договору  
між адміністрацією ліцею №4 імені Лесі Українки  
та первинною профспілковою організацією ліцею №4 імені Лесі Українки  
на 2022-2026 роки

**Комплексні заходи поліпшення стану безпеки, гігієни праці, виробничого середовища та профілактики виробничого травматизму**

№ з/п	Заходи	Термін виконання	Відповідальний
1.	Організація та забезпечення проведення ремонтних робіт у приміщенні закладу освіти	2026	Директор ліцею Гук Н.А., заступник директора з господарської роботи Шуста С.Я.
2.	Приведення системи освітлення у ліцеї у відповідність до нормативних вимог	2023	Директор ліцею Гук Н.А., заступник директора з господарської роботи Шуста С.Я.
3.	Реконструкція системи опалення	2026	Директор ліцею Гук Н.А., заступник директора з господарської роботи Шуста С.Я.
4.	Реконструкція підпірних стін на території ліцею	2023	Директор ліцею Гук Н.А., заступник директора з господарської роботи Шуста С.Я.
5.	Реконструкція санітарно-побутових приміщень	2024	Директор ліцею Гук Н.А., заступник директора з господарської роботи Шуста С.Я.
6.	Заміна підлогового покриття у коридорах ліцею (I, II, IV поверхи)	2022	Директор ліцею Гук Н.А., заступник директора з господарської роботи Шуста С.Я.
7.	Щоденне прибирання приміщень та території біля закладу освіти)		Заступник директора з господарської роботи Шуста С.Я.

Директор ліцею

Голова первинної профспілкової організації



Наталія ГУК

Леся ГИЗЮК



**Додаток №7**  
до Колективного договору  
між адміністрацією ліцею №4 імені Лесі Українки  
та первинною профспілковою організацією ліцею №4 імені Лесі Українки  
на 2022-2026 роки

**Перелік підвищень, надбавок і доплат  
працівникам ліцею №4 імені Лесі Українки**

№ п/п	Найменування підвищення, надбавки, доплати	Розмір (% від посадового окладу, ставки заробітної плати)	Підстава	Примітка
<b>1. Посадові оклади (ставки заробітної плати) підвищуються</b>				
	Педагогічним працівникам, оплата праці, яких здійснюється за рахунок коштів освітньої субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам та за рахунок коштів державного та місцевого бюджету	10	Постанова КМУ «Про підвищення оплати праці педагогічних працівників» від 11.01.2018р. №22 із змінами, внесеними Постановою КМУ «Про внесення зміни до постанови Кабінету Міністрів України від 11 січня 2018 р. № 22» від 10.07.2019 №695	
	За педагогічні звання «Учитель-методист», «Вихователь-методист»	15	Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затверджена наказом МОУ №102 від 15 квітня 1993 року із змінами, внесеними наказом МОН від 11.06.2007 року №471	
	«Керівник гуртка-методист», «педагог-організатор-методист», «практичний психолог-методист», «старший вчитель»	10	Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затверджена наказом МОУ №102 від 15 квітня 1993 року із змінами, внесеними наказом МОН від 11.06.2007 року №471	
	Педагогічним працівникам (вчитель-логопед, вчитель-дефектолог) загальноосвітніх навчальних закладів, які працюють з дітьми і підлітками, що потребують тривалого лікування або особливих умов	20	Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затверджена наказом МОУ №102 від 15 квітня 1993 року із змінами, внесеними наказом МОН	



	виховання		від 11.06.2007 року №471	
	Педагогічним працівникам, помічникам вихователів та керівним працівникам, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім процесом, у спеціальних закладах загальної середньої освіти (спеціальних школах, навчально-реабілітаційних центрах), інших спеціальних закладах освіти (професійної, професійно-технічної, фахової передвищої освіти або за наявності спеціальних груп класів); в інклюзивно-ресурсних центрах, логопедичних пунктах (вчителі-логопеди)	25	Постанова КМУ «Деякі питання встановлення підвищень посадових окладів (ставок заробітної плати) та доплат за окремі види педагогічної діяльності у державних і комунальних закладах та установах освіти» від 28.12.2021р. №1391	
<b>3. Додаткова оплата</b>				
	За класне керівництво:  у I-IV класах у V-XI класах	20 25	Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затверджена наказом МОУ №102 від 15 квітня 1993 року із змінами, внесеними наказом МОН від 11.06.2007 року №471	
	За перевірку зошитів:  у I-IV класах  з письмових робіт з української мови та літератури математики іноземної мови	15  20 15 10	Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затверджена наказом МОУ №102 від 15 квітня 1993 року із змінами, внесеними наказом МОН від 11.06.2007 року №471	
	За завідування навчальним кабінетом	10-15	Постанова КМУ «Деякі питання встановлення підвищень посадових окладів (ставок заробітної плати) та доплат за окремі види педагогічної діяльності у державних і комунальних закладах та установах освіти» від 28.12.2021р. №1391	
	За завідування кабінетами інформатики та майстернями	15-20	Постанова КМУ «Деякі питання встановлення підвищень посадових окладів (ставок заробітної плати) та доплат за окремі види	



			педагогічної діяльності у державних і комунальних закладах та установах освіти» від 28.12.2021р. №1391	
	Бібліотечним працівникам за завідування бібліотекою	5-15	Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затверджена наказом МОУ №102 від 15 квітня 1993 року із змінами, внесеними наказом МОН від 11.06.2007 року №471	
	Педагогічним працівникам за проведення позакласної роботи з фізичного виховання учнів при кількості класів від: 10- 19 20-29 30 і більше	10 20 30	Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затверджена наказом МОУ №102 від 15 квітня 1993 року із змінами, внесеними наказом МОН від 11.06.2007 року №471	
	Вчителям інформатики за обслуговування ком п'ютерної техніки	10-15	Постанова КМУ «Деякі питання встановлення підвищень посадових окладів (ставок заробітної плати) та доплат за окремі види педагогічної діяльності у державних і комунальних закладах та установах освіти» від 28.12.2021р. №1391	
	Секретарю за ведення діловодства та бухгалтерського обліку	10	Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затверджена наказом МОУ №102 від 15 квітня 1993 року із змінами, внесеними наказом МОН від 11.06.2007 року №471	
	Вчителям та іншим працівникам за ведення вебсайту.	10	Постанова КМУ «Деякі питання встановлення підвищень посадових окладів (ставок заробітної плати) та доплат за окремі види педагогічної діяльності у державних і комунальних закладах та установах освіти» від 28.12.2021р. №1391	
	У загальноосвітніх навчальних закладах, в яких не передбачена	10	Інструкція про порядок обчислення заробітної	

	посада бібліотекаря, педагогічним та іншим працівникам, які ведуть бібліотечну роботу та роботу з бібліотечним фондом підручників		плати працівників освіти, затверджена наказом МОУ №102 від 15 квітня 1993 року із змінами, внесеними наказом МОН від 11.06.2007 року №471	
	Керівникам закладу освіти, в якому організовано навчання осіб з особливими освітніми потребами і створено три і більше інклюзивних класи (групи), та заступнику керівника з навчальної роботи такого закладу, в обов'язки якого входить організація інклюзивного навчання осіб з особливими освітніми потребами	20	Постанова КМУ «Деякі питання встановлення підвищень посадових окладів (ставок заробітної плати) та доплат за окремі види педагогічної діяльності у державних і комунальних закладах та установах освіти» від 28.12.2021р. №1391	
	Педагогічним працівникам та помічникам вихователів у закладах дошкільної, загальної середньої, позашкільної, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти за роботою в інклюзивних класах (групах)	20	Постанова КМУ «Деякі питання встановлення підвищень посадових окладів (ставок заробітної плати) та доплат за окремі види педагогічної діяльності у державних і комунальних закладах та установах освіти» від 28.12.2021р. №1391	
<b>4. Доплати</b>				
	Медичним працівникам закладу освіти за роботу у несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я	20	Постанова КМУ «Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів освіти» від 03.02.2021р. №67	На час карантину, встановленого КМУ
	Прибиральникам службових приміщень, які зайняті прибиранням туалетів	10	Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затверджена наказом МОУ №102 від 15 квітня 1993 року із змінами, внесеними наказом МОН від 11.06.2007 року №471	
	Працівникам за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, суміщення професій (посад)	До 50	Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затверджена наказом МОУ №102 від 15 квітня 1993 року із змінами, внесеними наказом МОН від 11.06.2007 року №471	



За науковий ступінь доктора філософії чи кандидата наук	У граничному розмірі 15%	Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затверджена наказом МОУ №102 від 15 квітня 1993 року із змінами, внесеними наказом МОН від 11.06.2007 року №471	
Бібліотечним працівникам:  за вислугу років понад 3 роки понад 10 років понад 20 років	10 20 30	Постанова КМУ «Про затвердження Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек» від 22.01.2005 року №84	
<b>5. Надбавки встановлюються</b>			
Педагогічним працівникам за вислугу років:  понад 3 роки понад 10 років понад 20 років	10 20 30	Постанова КМУ «Порядок та правила виплати надбавки за вислугу років педагогічним та науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти» від 31.01.2001 року №78	
Медичним працівникам за вислугу років:  понад 3 роки понад 10 років понад 20 років	10 20 30	Постанова КМУ «Про затвердження порядку виплати надбавки за вислугу років медичним та фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів охорони здоров'я» від 29.12.2009 р. року №1418	
Бібліотечним працівникам за особливі умови роботи	У граничному розмірі 50%	Постанова КМУ «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек» №1073 від 30.09.2009 р. із змінами, внесеними згідно з Постановою КМУ №89 (89-2014-п) від 25.03.2014 р.	
Педагогічним працівникам за престижність праці	У граничному розмірі 30 %	Постанова КМУ «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам дошкільних,	

			позашкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних навчальних закладів, вищих навчальних закладів I-II рівня акредитації, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» від 23.03.2011 р. №373 із змінами, внесеними від 11 січня 2018 р. № 23 «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України»	
	Працівникам за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання), за складність, напруженість у роботі	У розмірі до 50%	Наказ МОН «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» №557 від 26.09.2005 р.	
<b>5. Виплата допомоги на оздоровлення при наданні щорічної відпустки</b>				
	Педагогічним працівникам	Посадовий оклад	Постанова КМУ «Порядок та правила виплати надбавки за вислугу років педагогічним та науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти» від 31.01.2001 року №78	
	Бібліотечним працівникам	Посадовий оклад	Постанова «Про доповнення постанови Кабінету Міністрів України від 22 січня 2005 р. №84 «Про затвердження Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек» від 30 вересня 2009 р. №1062	
	Медичним працівникам	Посадовий оклад	Постанова КМУ «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»	



			від 11.05.2011 № 524	
	іншим працівникам навчального закладу, які не входять до педагогічного складу	Посадовий оклад	Наказ МОН «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» №557 від 26.09.2005 р.	
	Виплата щорічної винагороди педагогічним працівникам	Не більше одного посадового окладу	«Порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності», затверджений постановою КМУ від 05.06.2000 №898	
	Виплата бібліотечним працівникам матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань	Не більше одного посадового окладу	Постанова «Про доповнення постанови Кабінету Міністрів України від 22 січня 2005 р. №84 «Про затвердження Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек» від 30 вересня 2009 р. №1062	

Директор ліцею

Голова первинної профспілкової організації



Наталія ГУК

Леся ГИЗЮК

В договорі процифровано  
і прошифровано  
30 (тридцять) листів

Директор ліцею  
Солова ІК

Л.П.

Л. Пузюк

