

Департамент освіти Луцької міської ради
комунальний заклад «Заклад дошкільної освіти №33
Луцької міської ради»

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між адміністрацією та профспілковим комітетом комунального
закладу «Заклад дошкільної освіти №33
Луцької міської ради»
на 2022-2026 р. р.

м. Луцьк - 2022

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Колективний договір укладений з врахуванням положень Генеральної Угоди і Галузевої Угоди на 2022-2026 роки, Угоди між управлінням освіти, науки та молоді Волинської обласної державної адміністрації та комітетом Волинської обласної організації Профспілки працівників освіти та науки на 2022-2026 роки, між Угоди між департаментом освіти Луцької міської ради та комітетом Профспілки працівників освіти та науки на 2022-2026 роки.

1.2. Сторонами цього колективного договору згідно законодавства з однієї сторони є адміністрація закладу дошкільної освіти №33 в особі директора, який має відповідні повноваження; з другої сторони — профспілковий комітет, який представляє інтереси трудового колективу і відповідні повноваження відповідно з чинним законодавством.

1.3. Положення колективного договору розповсюджується на всіх працівників ЗДО незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для адміністрації, так і для працівників ЗДО та профкому.

1.4. До колективного договору можуть вноситись зміни, доповнення, які не погіршуватимуть умови, оплату, охорону праці та становище працівників. Зміни і доповнення вносяться за взаємною згодою після їх схвалення на загальних зборах колективу.

1.5. Адміністрація та профком зобов'язуються здійснювати систематичний контроль за виконанням колективного договору. Два рази в рік сторони звітують перед працівниками ЗДО про хід виконання колективного договору.

1.6. У випадку порушення зобов'язань по даному договору представниками сторін, з персональної вини, яких допущені такі порушення, несуть відповідальність згідно чинного законодавства.

1.7. Адміністрація ЗДО в триденний термін з дня підписання колективного договору подас його на реєстрацію.

1.8. Через 3 дні після реєстрації колективний договір доводиться до відома працівників ЗДО.

II. ВИРОБНИЧА ДІЯЛЬНІСТЬ І ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Адміністрація зобов'язується:

2.1. Діючи у відповідності до чинного законодавства про працю і про освіту, точно дотримуватись усіх норм та зобов'язань згідно колективного договору.

2.2. Забезпечувати точне виконання працівниками посадових обов'язків.

2.3. Сприяти розвитку і зміцненню матеріально-технічної бази ЗДО, дотриманню державних стандартів та державних соціальних гарантій.

2.4. Протягом 2-х 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.

2.5. Вживати необхідних заходів для стабільного функціонування ЗДО, раціонального використання бюджетних та спеціальних коштів, неухильного дотримання нормативних вимог до фінансування господарських витрат, недопущення збитків.

2.6. В разі потреби надавати профспілковій організації оперативну інформацію щодо стану фінансування навчального закладу, та стану виплати заробітної плати, інших обов'язкових платежів.

Профком зобов'язується:

2.7. Здійснювати контроль за дотриманням у ЗДО законодавства про працю та зобов'язань за колективним договором та угодою.

2.8. Сприяти зміцненню трудової дисципліни, дотриманню правил внутрішнього трудового розпорядку, охорони праці та техніки безпеки.

2.9. Надавати юридичну та методичну допомогу членам Профспілки ЗДО у вирішенні питань виробничого характеру.

2.10. Погоджувати з адміністрацією:

а) своєчасний і правильний розподіл навчального навантаження педагогічних працівників;

б) тривалість робочого часу обслуговуючого і технічного персоналу;

2.11. Усіма можливими законними засобами захищати педагогічних працівників, до яких незаконно застосовуються заходи адміністративно-дисциплінарного впливу внаслідок відстоювання ними інтересів трудових колективів.

2.12. Представляти і захищати трудові та соціально-економічні права й інтереси членів Профспілки в органах державної влади та місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцем в судових органах.

Сторони домовились:

2.13. Спрямувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи ЗДО №33.

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

- зміни нормативів щодо наповнюваності груп закладів дошкільної освіти, передбачених положеннями ст. 14 Закону «Про дошкільну освіту»
- посилення інтенсифікації праці педагогічних працівників;
- скорочення чисельності педагогічних працівників;

2.15. Сприяти вирішенню питання щодо забезпечення проведення індексації та компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням термінів здійснення відповідних виплат.

2.16. Упереджувати виникнення колективних трудових спорів, а в разі їх появи – прагнути до розв'язання шляхом взаємних консультацій, переговорів відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»

2.17. Сприяти створенню комісій з трудових спорів у колективах, в яких нараховується 15 і більше працівників.

2.18. Вважати неприпустимим застосування заходів впливу керівника закладу на педагогів у випадку відстоювання ними законних прав.

2.19. Сприяти недопущенню випадків примусового відправлення працівників у відпустки без збереження заробітної плати.

III. ЗАЙНЯТІСТЬ

Адміністрація зобов'язується:

3.1. Узгоджувати з відповідними профспілковими органами рішення про зміни в організації виробництва і праці, в тому числі реорганізації і перепрофілювання закладу, скорочення чисельності або штату працівників не пізніше, ніж за 70 днів до намічених дій з економічним обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості вивільнених працівників.

3.2. Здійснювати аналіз стану та прогнозування використання трудових ресурсів в ЗДО.

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

3.4. При прогнозуванні масового вивільнення працівників (до 3 відсотків від загальної чисельності працюючих) розробити та реалізувати узгоджену з профкомом (трудовим колективом) програму забезпечення зайнятості та соціальної підтримки працівників, яких передбачається вивільнити.

3.5. Не допускати економічно необґрунтованого скорочення робочих місць. У випадку об'єктивної необхідності скорочення педагогічних працівників провести

його після закінчення навчального року.

3.6. При виникненні 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 працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням 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.

3.7. При зміні власника звільнення працівників проводити лише в разі скорочення чисельності або штату.

3.8. Забезпечити контроль за організацією курсової перепідготовки педагогів закладу дошкільної освіти з урахуванням нових та вдосконалених навчальних програм, навчальних посібників.

3.9. Створити умови для фахового, професійного, творчого зростання педагогічних та інших працівників системи освіти через організацію атестації
Додаток №1.

3.10. 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 пенсії.

Профком зобов'язується:

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

3.12. Не допускати звільнення за ініціативою адміністрації вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина друга ст.176 КЗпП), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда.

3.13. Не давати згоду адміністрації на вивільнення з роботи працівників без проведення попередніх переговорів щодо їх працевлаштування.

Сторони домовились:

3.14. При скороченні чисельності чи штату працівників переважне право залишення на роботі у випадку однакової продуктивності праці і кваліфікації, крім передбачених законодавством, надається особам передпенсійного віку.

3.15. Рішення про скорочення чисельності або штату працівників приймати після попереднього проведення переговорів з профкомом – не пізніше як за 70 днів до здійснення цих заходів.

IV. НОРМУВАННЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ

Адміністрація зобов'язується:

- 4.1. При прийомі на роботу ознайомлювати працівників з умовами організації та оплати праці, правилами внутрішнього трудового розпорядку, статутом ЗДО, колективним договором.
- 4.2. Здійснювати оперативний контроль за ходом виплати заробітної плати не рідше двох разів на місяць (перша частина до 15 числа поточного місяця, друга – не пізніше 30 числа поточного місяця) та інших платежів відповідно до чинного законодавства.
- 4.3. Сприяти забезпеченню оплати праці за роботу у святкові, неробочі та вихідні дні у подвійному розмірі або наданню іншого дня відпочинку.
- 4.4. Сприяти застосуванню у закладі дошкільної освіти переліку та розмірів доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників, що мають міжгалузевий характер, згідно з **Додатком №2**.
- 4.5. Не приймати на місцях в односторонньому порядку рішень щодо зміни узгоджених та встановлення нових умов оплати праці.
- 4.6. Здійснювати випереджуючу оплату відряджень працівникам, які направляються на курси підвищення кваліфікації, тощо.
- 4.7. Здійснювати підвищену оплату праці працівникам, зайнятим на важких роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці за переліком, визначеним діючими нормативними документами з оплати праці, та згідно з **Додатком №10** до колективного договору.
- 4.8. Доводити до педагогічних працівників дошкільного закладу діючі і нові посадові оклади, ставки заробітної плати, доплати, надбавки і підвищення відповідно до діючого законодавства.
- 4.9. Зберігати за працівниками, які брали участь у страйку через невиконання норм законодавства, колективних договорів та угод з вини роботодавця, заробітну плату в повному розмірі на підставі положень колективних договорів і угод.
- 4.10. Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати в робочі дні у строки, встановлені колективним договором з дотриманням положень ст. 24 Закону України «Про оплату праці».
- 4.11. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітну плату виплачувати напередодні.
- 4.12. Здійснювати виплату заробітної плати через установи банків відповідно до чинного законодавства лише на підставі особистих заяв працівників.
- 4.13. Забезпечувати компенсацію втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати згідно з чинним законодавством.
- 4.14. Своєчасно здійснювати індексацію грошових доходів працівників, відповідно до чинного законодавства у зв'язку із зростанням цін і тарифів на споживчі товари і послуги. Забезпечити виплату доплат, надбавок, премій

працівникам у розмірах, визначених відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 09.12.2015 № 1013 «Про упорядкування структури заробітної плати, особливості проведення індексації та внесення змін до деяких нормативно-правових актів».

4.15. Забезпечити матеріальне стимулювання працівників, нагороджених знаком «Відмінник освіти України», іменної премії міського голови, згідно **Додатків №4, 4.1.**

4.16. Установлювати педагогічним працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, навантаження під час тарифікації на відповідний навчальний рік у обсязі не менше ставки. На період їх відпустки години навантаження тимчасово передавати іншим вихователям. Після закінчення відпустки забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, встановлене при тарифікації на початок навчального року.

4.17. Забезпечити (спільно з ВППО) курси підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

4.18. Звільнення працівника з ініціативи адміністрації здійснювати лише з підстав, передбачених чинним законодавством, за попередньою згодою профспілкового комітету.

4.19. Інформувати трудовий колектив про розміри грошових надходжень (кошти держбюджету, прибутки від господарської діяльності, цільові кошти і т.д.) і їх використання.

4.20. Забезпечити в ЗДО гласність умов оплати праці, порядку виплати доплат, надбавок, винагород інших заохочувальних чи компенсаційних виплат, положень про преміювання.

4.21. Здійснювати оплату праці у випадках, коли освітній процес не проводиться з незалежних від працівника причин (несприятливі метеорологічні умови, епідемії і т.п.) з розрахунку заробітної плати встановленої при тарифікації, за умови виконання працівниками іншої організаційно-педагогічної роботи відповідно до їх функціональних обов'язків.

4.22. Зберігати за працівниками місце роботи і середній заробіток за час проходження медичного огляду (стаття 17 Закону України «Про охорону праці»).

4.23. Забезпечити своєчасне і правильне встановлення і виплату заробітної плати з урахуванням зміни розміру мінімальної заробітної плати, освіти, стажу роботи, категорії, звань, тощо (п. 6 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти).

Профком зобов'язується:

4.24. Здійснювати контроль за:

- дотриманням адміністрацією встановленого порядку прийому, переводу, переміщення на іншу роботу або звільнення з роботи;
- своєчасним нарахуванням заробітної плати, її виплати згідно з законодавством.

4.25. Забезпечити контроль за виконанням колективного договору у частині своєчасної і повної виплати заробітної плати та інших коштів соціально

захищених статей.

4.26. Здійснювати контроль за проведенням індексації грошових доходів працівників закладу дошкільної освіти та компенсації заробітної плати у разі її затримання більше, ніж на один місяць.

4.27. Сприяти у наданні працівникам закладу дошкільної освіти безкоштовної правової допомоги з питань законодавства про оплату праці, соціального страхування, охорони праці, відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом тощо, при необхідних випадках представляти інтереси працівників у судових та інших державних органах при вирішенні спірних питань з роботодавцями.

4.28. Здійснювати роз'яснювальну роботу щодо практики звернення працівників закладу дошкільної освіти до судів про примусове стягнення заборгованої заробітної плати та сум відшкодування шкоди від нещасних випадків і професійних захворювань в організаціях і установах галузі.

4.29. Ініціювати питання про притягнення до дисциплінарної та адміністративної відповідальності згідно із законодавством осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов даного колективного договору, що стосується оплати праці.

4.30. Представляти інтереси працівника при розгляді його трудового спору щодо оплати праці в комісії по трудових спорах, в суді.

4.31. Звертатися до контролюючих органів в разі порушення законності для перевірки ним виконання законів за заявами громадян та іншими повідомленнями.

Сторони домовились:

4.32. Здійснювати підвищену оплату праці працівникам, зайнятим на важких роботах із шкідливими і несприятливими умовами праці за переліком, визначеним діючими нормативними документами з оплати праці, та згідно з **Додатком №3** до колективного договору

4.33. Доводити до педагогічних працівників закладу дошкільної освіти діючі і нові посадові оклади, ставки заробітної плати, доплати, надбавки і підвищення відповідно до діючого законодавства.

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

4.35. Сприяти забезпеченню оплати праці за роботу у святкові, неробочі та вихідні дні у подвійному розмірі або наданню іншого дня відпочинку.

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

4.37. Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати в робочі дні у строки, встановлені колективним договором з дотриманням положень ст. 24 Закону

України «Про оплату праці».

4.38. Забезпечити встановлення надбавок педагогічним працівникам відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23.03.2011 року №373 «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» в максимальному розмірі.

V. РЕЖИМ ПРАЦІ І ВІДПОЧИНКУ: СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ

Адміністрація зобов'язується:

5.1. Забезпечити встановлені діючим законодавством тривалість робочого часу і часу відпочинку для працівників дошкільного закладу. Запровадження надурочних робіт допускати лише у випадках і порядку, передбачених діючим законодавством.

5.2. Сприяти розробленню і виконанню у дошкільному закладі правил внутрішнього трудового розпорядку, погодженню з профспілковим комітетом часу початку і закінчення роботи, режиму роботи змінами, застосуванню підсумкового обліку робочого часу.

5.3. Затверджувати посадові інструкції працівників закладу їх керівником за погодженням з профспілковим комітетом.

5.4. Для працівників, зайнятих на роботах, де за умовами їх виконання не може бути дотримана щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, запровадити підсумований облік робочого часу – рік (сторожі). Години, відпрацьовані понад встановлену норму робочого часу за рік, оплачувати як надурочні у порядку, передбаченому ст. 106 КЗпП України. Тривалість робочої зміни для даної категорії працівників 12 (24) години.

5.5. 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 навчального закладу.

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

5.7. Забезпечити організацію для педпрацівників закладу дошкільної освіти і директора короткотермінових курсів, семінарів, конференцій з питань законодавства про освіту, трудового законодавства.

5.8. Погоджувати з профкомом проведення атестації, тарифікації та інших соціально-економічних, правових питань згідно із **Додатком №1** цього колективного договору .

5.9. Визначати черговість надання відпусток згідно із графіком, що враховують інтереси працівників дошкільного закладу, який затверджуються

керівником за погодженням із профспілковим комітетом у відповідності із **Додатком №8** на початку календарного року і доводяться до відома всіх працівників.

5.10. Вживати заходів щодо надання додаткових відпусток працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно зі списком робіт, професій і посад, визначених колективним договором на підставі орієнтовного переліку робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем, наведеного у **Додатку № 9** до цього колективного договору.

5.11. Забезпечити встановлення працівникам закладу дошкільної освіти конкретної тривалості додаткових відпусток за роботу із шкідливими і важкими умовами праці залежно від результатів атестації робочих місць відповідно до колективного договору згідно із **Додатком № 3.1**.

5.12. Забезпечити встановлення працівникам закладу дошкільної освіти конкретної тривалості додаткової відпустки за особливий характер праці, яка пов'язана з підвищенням нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням відповідно до колективного договору згідно із **Додатком № 10**.

5.13. Встановлювати в межах бюджетних асигнувань та за рахунок власних коштів додаткові оплачувані відпустки понад передбачену законодавством тривалість для працівників ЗДО, а також за сімейними обставинами, у випадках:

- Особистого шлюбу – 3 дні.
- Особистого дня народження – 1 день.
- При народженні дитини (батькові) – 2 дні.
- При шлюбі дітей – 3 дні.
- Смерті рідних – 3 дні.
- За виконання громадських обов'язків голові профспілкового комітету закладу дошкільної освіти до 6 днів.
- Працівникам, які мають дітей-першокласників – 1 день (1-го вересня).
- Працівникам, які мають дітей-учнів випускних класів загальноосвітніх навчальних закладів, у день свята «Останній дзвоник» - 1 день.

5.14. Надавати працівникам не використані з поважних причин основні і додаткові відпустки в інші періоди, відпустки в рахунок наступної літньої відпустки для санаторно-курортного лікування та у випадках гострої обґрунтованої потреби (хвороби рідних, реабілітації після важкої хвороби, інших складних сімейних обставин).

5.15. Надавати для працівників додаткові відпустки без збереження заробітної плати відповідно до вимог Закону України «Про відпустки» (стаття 25-26).

5.16. Надавати 10 днів додаткової оплачуваної соціальної відпустки матерям, які мають двоє дітей віком до 15 років (ст. 182 КЗпП України).

5.17. Сприяти працівникам у призначенні їм пенсій за віком. Забезпечити підготовку та подання документів, необхідних для призначення їм пенсій.

5.18. У разі захворювання педагогічних працівників, яке унеможливорює виконання ними професійних обов'язків і обмежує перебування в дитячому колективі, або тимчасового переведення за цих чи інших обставин на іншу

роботу, зберігати за ними попередній середній заробіток. У разі хвороби чи каліцтва попередній середній заробіток виплачувати до відновлення працездатності або встановлення інвалідності (стаття 57 Закону України « Про освіту»).

5.19. Згідно статті 53 КЗпП України напередодні святкових тривалість робочого дня штатних працівників скоротити на одну годину.

5.20. Періоди, впродовж яких в закладі дошкільної освіти не здійснюється освітня діяльність у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, незалежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників. В зазначений час працівники залучаються до навчально-виховної, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної робіт відповідно до наказу керівника закладу у порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку.

5.21. Забезпечити надання педагогічним працівникам:

- щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків згідно із Положенням (Додаток 6, 6.1, 6.2, 6.3);
- матеріальної допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток у розмірі одного посадового окладу відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту».

Профком зобов'язується:

5.22. У разі потреби надавати працівникам – членам Профспілки матеріальну допомогу.

5.23. Підтримувати працівників освіти щодо їх позовів до суду в зв'язку з невивплатою заробітної плати, інших коштів фонду оплати праці.

5.24. Сприяти працівникам у наданні та перенесенні чергової відпустки протягом навчального року у випадку передбачення путівки на санітарно-курортне лікування.

5.25. Вживати заходів щодо недопущення надання необґрунтованих відпусток працівникам без збереження заробітної плати. Надавати відпустку без збереження заробітної плати не більше 14 календарних днів.

5.26. Контролювати надання працівникам пільг та компенсацій, встановлених трудовим законодавством та даним колективним договором, іншими нормативними документами.

5.27. Сприяти членам профспілки в одержанні безкоштовної юридичної допомоги з боку правової служби вище стоячого профспілкового органу.

Сторони домовились:

5.28. Сприяти виконанню в межах встановленого фонду заробітної плати в розмірах і в порядку, визначених Кабінетом Міністрів України:

5.28.1. Статті 57 Закону України «Про освіту» щодо встановлення посадових окладів педагогічним працівникам.

5.28.2. Статті 14 Закону України «Про дошкільну освіту» щодо наповнюваності груп, пункту 3 статті 30 цього ж Закону щодо педагогічного навантаження педагогів та частини 5 статті 35 цього Закону щодо плати за

харчування дітей в ЗДО.

5.29. Періоди, впродовж яких в закладі дошкільної освіти не здійснюється навчальний процес (освітня діяльність) у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, незалежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників. В зазначений час працівники залучаються до навчально-виховної, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної робіт відповідно до наказу директора закладу у порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку.

5.30. Згідно ст.44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» відраховувати не менше 0,3 % фонду оплати праці на культурно-масову, фізкультурну, оздоровчу роботу та санаторно-курортне лікування. У зв'язку з відсутністю санаторно-курортного лікування залучені кошти спрямовувати на оздоровлення та відпочинок членів Профспілки і їх дітей та на придбання путівок на санаторно-курортне лікування тривалістю 12 календарних днів згідно із Додатком №11

VI. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

Адміністрація зобов'язується:

6.1. Забезпечити виконання директором закладу освіти вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України № 1669 від 26 грудня 2017 року та виконання вимог, передбачених Законом України «Про охорону праці».

6.2. Створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі (спортзалах, в приміщеннях підвищеної небезпеки) умови праці відповідно до вимог нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства, щодо прав працівників у галузі охорони праці.

6.3. Забезпечити функціонування в ЗДО системи управління охороною праці, а саме:

6.3.1. Створити службу охорони праці і призначити посадових осіб, які і забезпечували б вирішення конкретних питань охорони праці;

6.3.2. Розробити і затвердити посадові інструкції, про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій;

6.3.3. Забезпечувати службу охорони праці необхідними нормативно-правовими актами та документацією з питань охорони праці.

6.3.4. Організувати роботу з розробки програми вступного інструктажу та проведення всіх видів інструктажів з працівниками ;

6.3.5. Щорічно укладати Угоду між адміністрацією ЗДО і профкомом про проведення заходів з охорони праці та забезпечувати її виконання;

6.3.6. Вживати заходів щодо проведення інженерно-технічних комунікацій, устаткування, обладнання у відповідність до чинних стандартів, правил, норм з охорони праці та пожежної безпеки;

6.3.7. Проводити паспортизацію будівель та споруд, а також санітарно-

технічного стану закладу освіти;

6.3.8. Проводити профілактичну роботу щодо попередження травматизму і зниження захворюваності серед учасників навчально-виховного процесу;

6.3.9. Забезпечити фінансування та організацію проведення попередніх (під час прийняття на роботу) та періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів учасників навчально-виховного процесу (ст. 17 Закону України «Про охорону праці»);

6.4. Забезпечити комплексні і додаткові заходи щодо стягнення встановлених нормативів з охорони праці, гігієни праці, створення безпечних та нешкідливих умов праці, підвищення існуючого рівня охорони праці і спільно з профспілковою організацією слідкувати за своєчасним їх виконанням.

6.5. Забезпечити проведення атестації робочих місць з несприятливими умовами праці відповідно до чинного законодавства та розробити за її результатами заходи щодо покращення умов трудової діяльності, включивши їх як додатки до колективного договору. *(Комплексні заходи (додаток №1), додаткові заходи (додаток №2) та Угода з охорони праці (додаток №3) додаються.)*

6.6. Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки в ЗДО.

6.7. Сприяти працівникам у відшкодуванні збитків, заподіяних їм каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаних з виконанням трудових обов'язків, відповідно до ст. 9 Закону України «Про охорону праці».

6.8. Забезпечувати контроль за своєчасним проведенням безкоштовних первинних та періодичних медичних оглядів працівників ЗДО з необхідними лабораторними дослідженнями згідно зі ст. 17 Закону України «Про охорону праці» та постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 № 559 «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок».

6.9. Забезпечити суворе дотримання вимог Закону України «Про охорону праці», нормативних актів про охорону праці, графіків планово-попереджувальних ремонтів устаткування та вентиляції.

6.10. Забезпечити виконання вимог чинного законодавства з травматизму невиробничого характеру відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 22.03.2001 №270

6.11. З метою покращення умов праці жінок реалізовувати такі заходи:

- не допускати жінок на важкі роботи, роботи зі шкідливими або небезпечними умовами праці;

- не допускати жінок до піднімання і перенесення вантажу, вага якого перевищує гранично допустимі норми згідно із **Додатком №11** до колективного договору.

6.12. За порушення закону та інших нормативно-правових актів з охорони праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці притягувати винних до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно зі ст.44

Закону України «Про охорону праці» та іншими актами законодавства.

Відшкодування шкоди в зв'язку з виробничою травмою:

6.13. Сприяти сплачуванню потерпілому (членам сім'ї та утриманцям померлого) одноразової допомоги, у разі ушкодження здоров'я працівника або його смерті, яка йому заподіяна, відшкодування шкоди, яка здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків згідно Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». **Додаток № 12** до колективного договору.

6.14. Зменшувати розмір одноразової допомоги потерпілому комісією, але не більше як на 50%, якщо нещасний випадок трапився внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці. **Додаток № 13** до колективного договору.

6.15. Сприяти відшкодуванню потерпілому витрат на лікування, протезування, предметів догляду за ним та інших видів медичної соціальної допомоги, відповідно до медичного висновку, що видається в установленому порядку, проводиться за рахунок Фонду соціального страхування від нещасних випадків.

6.16. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводиться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій згідно чинного законодавства.

6.17. Відшкодування моральної шкоди (немайнової) здійснюється у судовому порядку.

6.18. Сприяти проведенню та брати участь у проведенні адміністративно-громадського контролю з питань охорони праці. Результати обстеження аналізувати на нарадах при директору ЗДО за участю голови профспілкового комітету та громадського інспектора з охорони праці.

6.19. Організувати роботу щодо розроблення, затвердження та періодичного перегляду посадових інструкцій та інструкцій з охорони праці для учасників навчально-виховного процесу.

6.20. Організувати своєчасне розслідування нещасних випадків, затверджувати акти про нещасний випадок та виконувати заходи щодо попередження травматизму.

6.21. На виробничих нарадах, педрадах, нарадах при директорові ЗДО, заслуховувати питання охорони праці, робити глибокий аналіз стану і причин травматизму (дитячого, виробничого і невиробничого характеру).

6.22. Перевіряти виконання заходів розділу з охорони праці колективного договору (Угоди), видавати накази та розпорядження з цих питань, а також притягати винних до відповідальності за порушення вимог з охорони праці, посадових інструкцій та правил внутрішнього трудового розпорядку.

6.23. Служба охорони праці бере участь в складанні Угоди з охорони праці.

Зобов'язання працівника:

6.24. Дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі будь-яких робіт чи під час перебування на території ЗДО.

6.25. Знати та виконувати вимоги правил і нормативних актів з охорони праці.

6.26. Суворо дотримуватись правил експлуатації устаткування, норм, правил, стандартів та інструкцій з охорони праці, встановлених вимог поводження з машинами, механізмами, інструментами тощо.

6.27. Застосовувати в разі необхідності спецодяг, спецвзуття, та інші засоби індивідуального захисту. **Додаток №15.**

6.28. Проходити в установленому порядку попередні та періодичні медичні огляди.

6.29. Брати активну участь у створенні безпечних умов праці.

6.30. Негайно ставити до відома директора закладу про нещасний випадок виробничого або невиробничого характеру.

Профком зобов'язується:

6.31. Забезпечувати участь працівників Профспілки у роботі комісії з розслідування причин нещасних випадків, вживати заходів щодо їх попередження, а також у вирішенні соціальних питань, пов'язаних із профілактикою ушкодження здоров'я працівників галузі.

6.32. Домагатися своєчасного і повного відшкодування власником шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням ним трудових обов'язків, а також виплат одноразової допомоги згідно з Законом України „Про охорону праці”.

6.33. Сприяти здійсненню відповідних заходів в ході щорічного проведення Всесвітнього Дня охорони праці.

6.34. Сприяти в оздоровленні працівників освіти і їх дітей в обсязі наявних коштів в оздоровчому таборі «Супутник» і на базі «Освітнянка» в літній період.

VII. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

Сторони домовились:

7.1. У проведенні колективних переговорів, своєчасному укладенні колективного договору або внесенні до нього зміни і доповнення згідно із Законом України «Про колективні договори і угоди».

7.2. Спрямувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства:

- у сфері трудових відносин;

- при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівників ЗДО, членів їх сімей, а також пенсіонерів, які працювали раніше в ЗДО.

7.3. Сприяти стабільній роботі трудового колективу, зниженню в ньому соціальної напруги шляхом проведення консультацій, переговорів, виробленню

узгоджених пропозицій та вжиття конкретних дій.

7.4. Розробити спільні заходи щодо забезпечення реалізації законних прав та інтересів працівників ЗДО у сфері духовного, культурно-освітнього та фізичного розвитку, підтримки провідних творчих колективів та аматорських спортивних команд, організації оздоровлення, відпочинку, дозвілля, санаторно-курортного лікування.

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

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

Профком зобов'язується:

7.7. Сприяти виділенню коштів для реалізації програм оздоровлення дітей працівників освіти в літній період.

7.8. Сприяти вирішенню питань щодо надання пільгових путівок на лікування освітянам, які цього потребують.

VIII. СПРИЯННЯ ПРОФСПІЛКОВІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ В РОБОТІ З ПИТАНЬ СОЦІАЛЬНО – ЕКОНОМІЧНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ, ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЇЇ ДІЯЛЬНОСТІ.

8.1. Активізувати співпрацю з профспілковою організацією з усіх питань забезпечення належного статусу педагогічних працівників, підвищення рівня соціально-економічного захисту працівників ЗДО.

8.2. Утримуватись від будь-яких дій, що можуть бути розцінені як втручання у статутну діяльність Профспілки.

8.3. Створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених профспілкових представників до ЗДО, органів виконавчої влади, у компетенції яких приймати рішення з порушених питань у сфері соціально-трудових відносин.

8.4. Підтримувати безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів Профспілки з подальшим їх перерахуванням на рахунок централізованої бухгалтерії управління освіти Луцької міської ради не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам.

8.5. Сприяти навчанню профспілкових кадрів та активу, підвищенню їх кваліфікації.

8.6. Встановлювати за активну і сумлінну працю по захисту прав і інтересів працівників щорічну винагороду в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) головам профспілкових комітетів, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах.

8.7. Надавати членам виборних профспілкових органів, не звільнених від своїх виробничих чи службових обов'язків, на умовах, передбачених Колективним договором чи Угодою, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж три години на тиждень.

8.8. Профспілковому комітету, в особі його членів або уповноважених представників, надавати право:

- одержувати від адміністрації інформацію з питань, що є предметом цього колективного договору,

- проводити перевірку правильності дотримання в ЗДО трудового законодавства;

- безперешкодно перевіряти стан умов і безпеки праці на робочих місцях, санітарно-побутового обслуговування і забезпечення працюючих засобами колективного та індивідуального захисту;

- контролювати наявність та повноту інструкцій з охорони праці, ведення відповідної документації, своєчасність і якість проведення інструктажів з безпеки праці з працівниками;

- брати участь у розслідуванні обставин та причин нещасних випадків і професійних захворювань, вносити свої пропозиції, щодо своєчасного і об'єктивного оформлення актів відповідної форми, контролювати виконання заходів по усуненню причин нещасних випадків;

- брати участь у роботі по атестації робочих місць за умовами праці;

- вносити пропозиції, щодо притягнення до відповідальності посадових осіб, які порушують вимоги з питань охорони праці, а також про моральне заохочення працюючих, які сприяють створенню нешкідливих та безпечних умов праці;

- перевіряти правильність нарахування і виплати заробітної плати, у разі затримки виплати заробітної плати - одержувати інформацію про наявність коштів на рахунку ЗДО.

8.9. Не застосовувати до працівників, обраних до складу профкому, дисциплінарних стягнень без погодження з профкомом.

8.10. Не створювати перешкод для діяльності комісії з питань охорони праці, профспілкового комітету ЗДО із громадського інспектора з охорони праці.

Профком зобов'язується:

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

8.12. Спрямовувати роботу на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу навчального навантаження, дотримання в ЗДО трудового законодавства.

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

8.14. Сприяти поширенню практики представлення інтересів членів

Профспілки при розгляді їх трудових спорів в комісіях по трудових спорах, судах.

ІХ. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

9.1. Даний колективний договір укладений терміном на 2022-2026 р. р. набирає чинності з дня його підписання Сторонами і діє до підписання нового. Кожна із Сторін має право вносити пропозиції щодо змін та доповнень до тексту колективного договору. Ці пропозиції можуть бути внесені до нього лише за згодою обох Сторін.

9.2. Дія колективного договору може бути припинена або анульована лише за взаємною домовленістю Сторін.

9.3. За 3 місяці до закінчення строку дії цього колективного договору за ініціативою однієї із Сторін розпочинаються переговори щодо укладення колективного договору на наступний термін.

9.4. Невиконання директором закладу колективного договору є підставою для порушення комітетом Профспілки перед департаментом освіти про розірвання з ним трудового договору (контракту) згідно діючого законодавства.

9.5. Контроль за виконанням цього колективного договору здійснюється сторонами, які його уклади. Адміністрація і Профком, в межах своєї компетенції, зобов'язуються оперативно вживати заходи впливу до тих, хто допускає невиконання зобов'язань колективного договору, інформувати про це членів колективу, використовуючи наради, конференції, збори.

9.6. Колективний договір підписаний у трьох примірниках, для кожної із Сторін, і має однакову юридичну силу.

Колективний договір схвалений зборами трудового колективу.

« 16 » жовтня 2022 року

АДМІНІСТРАЦІЯ
Директор ЗДО №33



(підпис)

Світлана Нікльода

ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ
Голова Профспілкового комітету

(підпис)

Мирослава Борщ

ДОДАТКИ

Додаток № 1
до Колективного договору між
адміністрацією
та Профспілковим комітетом
закладу дошкільної освіти №33
Луцької міської ради
на 2022 – 2026 роки

Категорії працівників, які підлягають атестації, та періодичність її проведення

Категорії працівників, які підлягають атестації	Періодичність проведення
Педагогічні працівники	Відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 06.10.2010 № 930
Молодші спеціалісти з медичною освітою	Відповідно до Положення про атестацію молодших спеціалістів з медичною освітою, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 23.11.2007 №742

Додаток № 2

до Колективного договору між
адміністрацією
та Профспілковим комітетом
закладу дошкільної освіти №33
Луцької міської ради
на 2022 – 2026 роки

ПЕРЕЛІК

доплат, надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників підприємств, установ і організацій, що мають міжгалузевий характер

Доплати і надбавки	Розміри доплат і надбавок
За суміщення професій (посад)	50 відсотків тарифної ставки, окладу суміщених посад працівників
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	50 відсотків тарифної ставки окладу, які могли б виплачуватися за умови додержання нормативної кількості працівників
За виконання обов'язків тимчасового відсутнього працівника	50 відсотків тарифної ставки, окладу відсутнього працівника
За роботу у нічний час	40 відсотків годинної тарифної ставки, посадового окладу за кожну годину роботи в цей час
За роботу у вечірній час	20 відсотків годинної тарифної ставки, посадового окладу за кожну годину роботи в цей час

Додаток №3
до Колективного договору між
адміністрацією
та Профспілковим комітетом
закладу дошкільної освіти №33
Луцької міської ради
на 2022 – 2026 роки

ПЕРЕЛІК РОБІТ

**з несприятливими умовами праці, на яких встановлюються доплати
працівникам з важкими умовами праці до 12 відсотків**

1. Прання, сушіння і прасування білизни, спецодягу з застосуванням миючих (машиніст).
2. Робота біля гарячих плит, електрожарових шаф, кондитерського та іншого технічного обладнання для приготування їжі, смаження і випікання (кухар).
3. Вантажно–розвантажувальні роботи, виконувані вручну (комірник, завідувач з господарства).
4. Роботи пов'язані з миттям посуду, тари, технічного обладнання вручну із застосуванням і використанням хімічних речовин (підсобний працівник).
5. Робота по догляду за дітьми при відсутності водопроводу, каналізації, по організації і режиму харчування при відсутності засобів малої механізації (помічники вихователів).
6. Всі види робіт, виконувані у навчально – виховних установах при переведенні їх на особливий санітарно – епідеміологічний режим роботи.
7. Робота з хлоруванням води, з виготовленням дезінфікуючих розчинів, а також з їх використанням (прибиральниці службових приміщень).
8. Прибиральниці туалетів (10 відсотків ставки заробітної плати згідно з пунктом 2 Примітки до п. 15 інструкції).
9. Робота з комп'ютерами і дисплеями ЕОМ (оператори).

Додаток № 3.1
до Колективного договору між
адміністрацією
та Профспілковим комітетом
закладу дошкільної освіти №33
Луцької міської ради
на 2022 – 2026 роки

ПЕРЕЛІК
виробництв, професій, посад, робочих місць працівникам
яких за результатами атестації робочих місць за умовами праці
встановлено доплату до тарифної ставки (окладу)

№ з п	Код по ЄТКД, КД	Професія, посада	Місце роботи, (цех)	№ робочого місця	Доплати до тарифу (%)
ДНЗ № 33					
1.	5122	Шеф-кухар	харчоблок	PM-33-1.01	8
2.	5122	Кухар	харчоблок	PM-33-2.01	8
				PM-33-2.02	8
				PM-33-2.02	8
3.	9322	Підсобний робітник	харчоблок	PM-33-3.01	4
4.	8264.2	Машиніст із прання та ремонту спецодягу	пральня	PM-33-4.01	8
				PM-33-4.02	8
5.	9411	Комірник	харчоблок	PM-33-5.01	4

ПЕРЕЛІК
робочих місць, виробництв, професій, посад, працівникам
яких за результатами атестації робочих місць за умовами праці
встановлено додаткову відпустку за роботу в шкідливих і важких умовах
праці

№ з п	Код по СТКД, КД	Найменування виробництва, структурного підрозділу	Найменування професії, код професії	№ робочого місця	Тривалість додаткової відпустки згідно Додатку №1 до Списку	Тривалість додаткової відпустки за результатами атестації робочих місць за умовами праці, кал. днів	
						Відповідно до Списку	За рахунок коштів підприємства
<i>ДНЗ № 33</i>							
1.	5122	харчоблок	Шеф-кухар	PM-33-1.01	-	-	-
2.	5122	харчоблок	Кухар	PM-33-2.01	4	3	-
				PM-33-2.02 PM-33-2.02	4	3	-
3.	9322	харчоблок	Підсобний робітник	PM-33-3.01	-	-	-
4.	8264.2	пральня	Машиніст із прання та ремонту спецодягу	PM-33-4.01	4	4	1
				PM-33-4.02	4	4	1
5.	9411	харчоблок	Комірник	PM-33-5.01	-	-	-

Додаток № 4

до Колективного договору між
адміністрацією
та Профспілковим комітетом
закладу дошкільної освіти №33
Луцької міської ради
на 2022 – 2026 роки

**Положення
про іменні премії міського голови
педагогічним працівникам**

1.1. Іменні премії міського голови (далі – премії) призначаються творчим, активним педагогічним працівникам закладів освіти Луцької міської територіальної громади шляхом вручення свідоцтва особливого зразка «Лауреат іменної премії міського голови» та виплати одноразової суми, якщо претенденти:

- мають особливі успіхи у справі навчання і виховання здобувачів освіти, формують національні, висококультурні та загальнолюдські цінності, утвердження патріотизму, діяльність яких спрямована на забезпечення рівного доступу до якісної освіти;

- здійснюють апробацію і успішне впровадження новітніх технологій, ідей перспективного педагогічного досвіду, основних положень педагогіки Антона Макаренка, Софії Русової, Василя Сухомлинського, Олександра Захаренка, Марії Монтессорі та інших видатних освітян, розроблення власних прийомів і засобів навчання та виховання;

- досконало володіють модернізованими формами і методами організації освітнього процесу, мають високі показники результативності праці, проявляють високий рівень професіоналізму, ініціативи, творчості;

- створюють належні умови для здобуття якісної освіти дітьми з особливими освітніми потребами та дітьми різних пільгових категорій;

- мають глибоке розуміння основних ідей світової освітянської спільноти, власний фаховий почерк, що став уже досвідом роботи, який вивчено, узагальнено і трансформовано в інші заклади дошкільної, загальної середньої та позашкільної освіти міста;

- мають високу загальну культуру, педагогічну етику, глибоку духовність, що служать прикладом для наслідування;

- мають власні посібники, авторські програми, робочі плани, науково-методичні рекомендації, очолюють школу педагогічної майстерності, ведуть авторську школу, є керівниками окремих методичних підрозділів тощо;

- є активними учасниками виставок, конкурсів, змагань у галузі освіти;

- є авторами друкованих статей у фахових виданнях, де діляться досвідом роботи.

1.2. До 10 вересня поточного року керівники закладів освіти подають у

департамент освіти пропозиції (подання) щодо кандидатур на відзначення іменною премією міського голови.

1.3. Розгляд кандидатур та відбір претендентів на отримання іменної премії здійснює комісія, склад якої затверджується наказом директора департаменту освіти Луцької міської ради.

1.4. Список педагогічних працівників у кількості 20 осіб, яким призначається іменна премія міського голови, затверджується розпорядженням міського голови.

1.5. Премія на наступний навчальний рік призначається за рахунок коштів міського бюджету, передбачених на освіту, та виплачується департаментом освіти Луцької міської ради.

1.6. Виплата одноразової премії міського голови здійснюється департаментом освіти, за рахунок коштів бюджету міської територіальної громади.

1.7. Виплата премії педагогічним працівникам припиняється у разі зміни місця роботи (перехід в іншу галузь або в заклад освіти, який не підпорядкований департаменту освіти Луцької міської ради).

1.8. Вручення премії здійснюється міським головою на урочистостях з нагоди Дня працівника освіти.

Додаток № 4.1

до Колективного договору між
адміністрацією
та Профспілковим комітетом
закладу дошкільної освіти №33
Луцької міської ради
на 2022 – 2026 роки

**Положення
про нагрудний знак "Відмінник освіти України"**

1. Знаком "Відмінник освіти України" нагороджуються вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, педагоги-організатори, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, спеціалісти, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів, наукові, науково-педагогічні, інженерно-технічні працівники, навчально-допоміжний персонал, працівники наукових установ освіти, закладів підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів, державні службовці, керівники навчальних закладів, наукових установ, організацій, спеціалісти із інших держав, які працюють у галузі не менше десяти років і досягли визначних успіхів: у вихованні, навчанні, професійній, науковій підготовці учнівської та студентської молоді в умовах відродження і розвитку національної освіти України; в організації та вдосконаленні навчальної, виховної, науково-методичної та науково-дослідної роботи; у координації дій педагогічних, виробничих колективів, сім'ї, громадськості з питань виховання і навчання дітей; у впровадженні у практику досягнень науки і передового педагогічного досвіду; у керівництві закладами та установами освіти, наданні допомоги у їх розвитку, впровадженні нових управлінських новацій; у підготовці та підвищенні кваліфікації науково-педагогічних кадрів, спеціалістів народного господарства України; у науковому і методичному забезпеченні закладів освіти, створенні високоякісних підручників і навчальних посібників; у роботі з конструювання і виготовлення навчально-наочного приладдя; у планово-фінансовій, адміністративно-господарській та іншій роботі.

2. Подання про нагородження знаком "Відмінник освіти України" вносяться міністру освіти і науки України колективами навчальних закладів, наукових установ і організацій, Міністерством освіти Автономної Республіки Крим та управліннями освіти і науки обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій.

Міністерству освіти і науки України надсилається лист-клопотання та довідка-подання устанавленого зразка.

У довідці-поданні зазначаються заслуги особи, що стали підставою для порушення клопотання щодо нагородження знаком "Відмінник освіти України".

3. Клопотання може здійснюватись також з ініціативи державних органів та установ, підприємств (об'єднань) та інших громадських організацій України. При цьому повинен бути зроблений запит думки колективу. Пропозиції про нагородження знаком "Відмінник освіти України" вносяться щодо осіб, заслуги яких відповідають вимогам даного Положення. Висунення кандидатури для нагородження знаком "Відмінник освіти України" проводиться гласно на зборах колективу, їх радах, про що робиться запис у довідці-поданні.

4. Пропозиції про нагородження знаком "Відмінник освіти України" вносяться щодо осіб, як правило, не раніше ніж через три роки після нагородження Почесною грамотою Міністерства освіти і науки України.

5. Знаком "Відмінник освіти України" можуть нагороджуватися кращі працівники освіти інших галузей за поданням відповідних міністерств, відомств, працівники галузей народного господарства, органів державної виконавчої влади і місцевого самоврядування України, які активно сприяють розвитку освіти.

6. Підготовка матеріалів до розгляду міністром освіти і науки України здійснюється Департаментом кадрової роботи.

7. Нагородження знаком "Відмінник освіти України" здійснюється наказом міністра освіти і науки України.

8. Нагородження знаком "Відмінник освіти України" проводиться, як правило, один раз на рік: у червні-серпні кожного року за підсумками навчального року та атестації педагогічних та науково-педагогічних працівників. Відзначення пам'ятних дат і ювілеїв може проводитись в інші терміни.

9. Особі, нагородженій знаком "Відмінник освіти України", видається посвідчення та знак устанавленого зразка.

Вручення проводиться в урочистій обстановці на загальних зборах працівників закладів, установ освіти. Вручення доцільно приурочувати до загальнодержавних свят, професійних свят, серпневих педагогічних конференцій, ювілейних дат працівників, закладів, підприємств, установ, організацій тощо.

10. Знак "Відмінник освіти України" носить на правому боці грудей і за наявності нагрудних знаків до почесних звань України розміщується нижче від них.

11. У трудовій книжці нагородженого в устанавленому порядку робиться запис про нагородження знаком "Відмінник освіти України" з відміткою номера і дати наказу про нагородження.

12. Нагороджені знаком "Відмінник освіти України" мають право претендувати на збільшення заробітної плати, встановлення більш високої кваліфікаційної категорії або тарифного розряду, присвоєння педагогічного звання при наступній атестації.

13. Дублікати посвідчення і знака "Відмінник освіти України" не видаються. Як виняток, вони можуть бути видані Міністерством освіти і науки України у випадках втрати відзнак внаслідок обставин, коли нагороджений не міг запобігти цьому.

14. Позбавлення знака "Відмінник освіти України" проводиться на підставі наказу Міністерства освіти і науки України за вчинки, несумісні з принципами моралі і педагогічною етикою. Знак "Відмінник освіти України" з посвідченням, що належали особі, позбавленій нагороди, підлягають поверненню до Міністерства освіти і науки України.

15. Міністерство освіти Автономної Республіки Крим, управління освіти і науки обласних, Київської, Севастопольської міських державних адміністрацій, районні відділи, заклади освіти повинні вести списковий облік усіх нагороджених знаком "Відмінник освіти України".

Додаток № 5
до Колективного договору між
адміністрацією
та Профспілковим комітетом
закладу дошкільної освіти №33
Луцької міської ради
на 2022 – 2026 роки

Положення
про персональні стипендії міського голови
творчим педагогічним працівникам
навчальних закладів міста Луцька

1. Персональні стипендії (далі - стипендії) встановлюються творчим педагогічним працівникам ЗДО Луцької міської територіальної громади шляхом вручення свідоцтва особливого зразка «Стипендіат міського голови» та виплат стипендії упродовж року, якщо претенденти:

- є переможцями та лауреатами Всеукраїнського конкурсу «Вихователь року»;
- авторами програм навчання і виховання дітей та учнівської молоді;
- авторами (співавторами) підручників, які отримали гриф Міністерства освіти і науки України.

2. Педагогічним працівникам, яким виплачується стипендія Президента України, голови Волинської обласної державної адміністрації, стипендії міського голови не виплачуються.

3. Розгляд кандидатур, відбір претендентів на отримання стипендій здійснює конкурсна комісія з розробки пропозицій щодо присвоєння персональних стипендій, склад якої затверджується наказом ЗДО.

4. Стипендія на наступний навчальний рік призначається за рахунок коштів міського бюджету, передбачених на освіту, та виплачується департаментом освіти Луцької міської ради.

5. Виплата стипендії педагогічним працівникам припиняється у разі зміни місця роботи (перехід в іншу галузь або в навчальний заклад, не підпорядкований департаменту освіти Луцької міської ради).

6. Виплата стипендії міського голови здійснюється в межах коштів, передбачених у кошторисі департаменту освіти Луцької міської ради.

7. Вручення свідоцтва «Стипендіат міського голови» здійснюється міським головою на урочистостях з нагоди Дня працівника освіти.

Додаток № 6
до Колективного договору між
адміністрацією
та Профспілковим комітетом
закладу дошкільної освіти №33
Луцької міської ради
на 2022 – 2026 роки

Положення
про відзнаки департаменту освіти Луцької міської ради

1. Відзнаками департаменту освіти Луцької міської ради є:

- Почесна грамота департаменту освіти;
- Грамота департаменту освіти;
- Подяка директора департаменту освіти.

1.1. Відзнаки департаменту освіти Луцької міської ради є заохоченням працівників освітньої галузі Луцької міської територіальної громади, які своєю працею зробили вагомий особистий внесок в освітній процес, виявили високий професіоналізм, беруть активну участь у громадсько-суспільній діяльності, зміцненні матеріально-технічної бази закладів і установ освіти тощо. Відзнаки є заохоченням та формою відзначення за бездоганну працю, високі трудові досягнення, професійну майстерність, успіхи в реалізації програм міської територіальної громади, активну благодійну, громадську та політичну діяльність, роботу з навчання і виховання підростаючого покоління, значний внесок у розвиток освіти, спорту, місцевого самоврядування, міжнародного співробітництва, забезпечення законності, прав і свобод громадян.

1.2. Відзнаками департаменту освіти Луцької міської ради нагороджуються працівники департаменту освіти Луцької міської ради, закладів дошкільної, загальної середньої та позашкільної освіти, установ освіти, колективи закладів і установ освіти.

1.3. Подання про нагородження відзнакою департаменту освіти вносять керівники структурних підрозділів департаменту освіти, керівники закладів дошкільної, загальної середньої та позашкільної освіти, установ освіти.

1.4. Клопотання про відзначення подаються у департамент освіти не пізніше 14 днів до дня вручення нагороди. У клопотанні, за підписом керівника, зазначається, за які конкретні досягнення нагороджується особа/колектив, дата і місце проведення заходу з нагоди вручення відзнаки. У клопотанні на нагороджувану особу вказується прізвище, ім'я, по батькові, посада і місце роботи, стисло викладаються досягнення у сфері діяльності, що стали підставою для порушення клопотання, а також дата нагородження. У клопотанні на трудовий колектив повинні міститися відомості про повну назву підприємства, установи чи організації, стислий перелік трудових, наукових чи інших досягнень

колективу, що стали підставою для порушення клопотання.

1.5. Рішення про нагородження відзнакою департаменту освіти приймається директором департаменту освіти і оформляється відповідним наказом.

1.6. Особам, нагородженим Почесною грамотою, вручається грошова премія у розмірі 500 грн.

1.7. Особи, які відзначені Почесною грамотою, можуть бути нагороджені повторно не раніше як через три роки.

1.8. Вручення відзнак департаменту освіти здійснюється директором департаменту освіти, заступником директора департаменту, керівником закладу освіти, іншою уповноваженою особою в урочистій обстановці і приурочується до загальнодержавних, галузевих професійних свят та ювілейних дат, урочистих заходів у трудових колективах, особистих ювілеїв.

1.9. На місце роботи нагородженого надсилається копія наказу директора департаменту про відзначення і у трудовій книжці та особовій справі нагородженого робиться відповідний запис.

1.10. Фінансування, пов'язане з реалізацією Положення здійснюється за рахунок коштів бюджету міської територіальної громади.

Додаток № 6.1
до Колективного договору між
адміністрацією
та Профспілковим комітетом
закладу дошкільної освіти №33
Луцької міської ради
на 2022 – 2026 роки

Положення
про відзнаки департаменту освіти Луцької міської ради
та міського комітету Профспілки працівників освіти і науки

1. Відзнаками департаменту освіти Луцької міської ради та міського комітету Профспілки працівників освіти і науки є:

- Спільна Грамота департаменту освіти та міського комітету Профспілки працівників освіти і науки;

- Подяка голови міської організації Профспілки працівників освіти і науки.

1.1. Відзнаки департаменту освіти Луцької міської ради та міського комітету Профспілки працівників освіти і науки є заохоченням членів Профспілки, працівників освітньої галузі Луцької міської територіальної громади, які своєю працею зробили вагомий особистий внесок в освітній процес, виявили високий професіоналізм, беруть активну участь у соціально-економічному захисті членів Профспілки, у громадсько-суспільній діяльності профспілкової організації закладу та установи освіти, зміцненні матеріально-технічної бази закладів і установ освіти тощо. Відзнаки є заохоченням та формою відзначення за бездоганну працю, високі трудові досягнення, професійну майстерність, успіхи в реалізації програм міської територіальної громади, активну благодійну, громадську та політичну діяльність, роботу з навчання і виховання підрастаючого покоління, значний внесок у розвиток освіти, спорту, місцевого самоврядування, міжнародного співробітництва, забезпечення законності, прав і свобод громадян.

1.2. Відзнаками департаменту освіти Луцької міської ради та міського комітету Профспілки працівників освіти і науки нагороджуються члени Профспілки департаменту освіти Луцької міської ради, члени Профспілки закладів дошкільної, загальної середньої та позашкільної освіти, установ освіти, колективи закладів і установ освіти.

1.3. Подання про нагородження відзнакою департаменту освіти та міського комітету Профспілки працівників освіти і науки вносять керівники та голови структурних підрозділів департаменту освіти, керівники та голови профспілкових комітетів закладів дошкільної, загальної середньої та позашкільної освіти, установ освіти.

1.4. Клопотання про відзначення подаються у департамент освіти та міськком Профспілки не пізніше 14 днів до дня вручення нагороди. У клопотанні, за підписом керівника то голови профспілкового комітету, зазначається, за які

конкретні досягнення нагороджується особа/колектив, дата і місце проведення заходу з нагоди вручення відзнаки. У клопотанні на нагороджувану особу вказується прізвище, ім'я, по батькові, посада і місце роботи, стисло викладаються досягнення у сфері діяльності та профспілковій роботі, що стали підставою для порушення клопотання, а також дата нагородження. У клопотанні на трудовий колектив повинні міститися відомості про повну назву закладу, установи чи організації, стислий перелік трудових, наукових чи інших досягнень колективу, що стали підставою для порушення клопотання.

1.5. Рішення про нагородження відзнакою департаменту освіти та міського комітету Профспілки працівників освіти і науки приймається спільно директором департаменту освіти та головою міської організації Профспілки працівників освіти і науки, оформляється відповідним наказом, рішенням президії міськкому.

1.6. Особам, нагородженим Спільною Почесною грамотою, вручається грошова премія у розмірі від 1000 грн.

1.7. Особи, які відзначені Почесною грамотою, можуть бути нагороджені повторно не раніше як через три роки.

1.8. Вручення відзнак департаменту освіти та міського комітету Профспілки працівників освіти і науки здійснюється директором департаменту освіти, головою міської організації Профспілки працівників освіти і науки, заступником директора департаменту освіти, заступником голови міської організації Профспілки працівників освіти і науки, керівником закладу освіти, головою профспілкового комітету закладу та установи освіти в урочистій обстановці і приурочується до загальнодержавних, галузевих професійних свят та ювілейних дат, урочистих заходів у трудових колективах, особистих ювілеїв.

1.9. На місце роботи нагородженого надсилається копія наказу директора департаменту і у трудовій книжці та особовій справі нагородженого робиться відповідний запис.

1.10. Фінансування, пов'язане з реалізацією Положення здійснюється за рахунок коштів бюджету міської організації Профспілки працівників освіти і науки.

Додаток № 6.2
до Колективного договору між
адміністрацією
та Профспілковим комітетом
закладу дошкільної освіти №33
Луцької міської ради
на 2022 – 2026 роки

Положення про преміювання працівників

1. Загальні положення

- 1.1. Положення про преміювання працівників закладу дошкільної освіти № 21 (далі – Положення) розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР, постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 № 1298, додатка до постанови Кабінету Міністрів України «Про ефективне використання бюджетних коштів» від 11.10.2016 № 710, наказу Міністерства освіти і науки України «Про упорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 № 557 та Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102.
- 1.2. Положення встановлює критерії преміювання, порядок визначення розмірів, нарахування та виплати премій та вводиться з метою матеріального стимулювання працівників до:
 - сумлінного та якісного виконання поставлених завдань;
 - забезпечення належного рівня виконавчої та трудової дисципліни, якісного ведення документації;
 - активної участі у впровадженні в освітній процес прогресивних форм і методів організації різних видів роботи з дітьми;
 - ефективної організації роботи з працівниками, батьками.
- 1.3. Преміювання вводиться для всіх працівників навчального закладу.
- 1.4. Рішення про преміювання працівника приймає керівник навчального закладу за поданням вихователя-методиста, заступника завідувача з господарства.
- 1.5. Преміювання здійснюється відповідно до внеску працівника в загальні результати праці за підсумками роботи за півроку (рік).
- 1.6. В окремих випадках на виконання особливо важливої роботи або з нагоди ювілейних та святкових дат працівнику може бути виплачена одноразова премія.

- 1.7. Критерії преміювання та розмір премій доводять до відома усіх працівників навчального закладу.
- 1.8. Це Положення може бути доповнене або змінене відповідно до умов Колективного договору за згодою профспілкового комітету.

2. Порядок визначення розміру премії

- 2.1. Розмір премії встановлює керівник навчального закладу залежно від внеску працівника в результати роботи закладу з урахуванням таких критеріїв:
- бездоганне виконання службових обов'язків, передбачених посадовою [робочою] інструкцією;
 - ініціативність та результативність у роботі;
 - безумовне виконання Правил внутрішнього розпорядку та Статуту дошкільного навчального закладу, наказів керівника;
 - висока виконавська дисципліна;
 - відсутність обґрунтованих зауважень контролюючих органів;
 - досягнення в роботі, які сприяли зростанню рейтингу дошкільного навчального закладу.
- 2.2. Перевагу в розмірі премії віддають працівникам, чий внесок у результати роботи навчального закладу найвагоміший, хто досягає успіху та високих показників у роботі.
- 2.3. Працівник повністю або частково за поданням безпосереднього керівника та рішенням керівника навчального закладу може бути позбавлений премії у разі:
- прогулу (зокрема, відсутності на роботі понад три години протягом робочого дня без поважної причини) - у розмірі 100%;
 - притягнення до адміністративної або кримінальної відповідальності за хуліганство або вживання спиртних напоїв, у разі застосування заходів громадського впливу - у розмірі 100%;
 - порушення Правил внутрішнього розпорядку, Статуту навчального закладу - у розмірі від 5 до 50%;
 - погіршення рівня освітнього процесу, незабезпечення безпечної роботи устаткування або інші ушкодження в роботі, - у розмірі від 5 до 50%;
 - недбалого ставлення до освітнього процесу та майна навчального закладу, невиконання завдань річного плану роботи, порушення вимог охорони праці та безпеки життєдіяльності - у розмірі до 100%;
- 2.4. У разі невідповідності працівника критеріям преміювання, встановленим пунктом 2.1 цього Положення, вчинення правопорушення або провини премія скасовується або зменшується в тому періоді, в якому виявлено порушення.

3. Порядок нарахування та виплати премій

- 3.1. Преміювання працівників здійснюється в межах фонду заробітної плати,

затвердженого в кошторисі.

- 3.2. Річний фонд преміювання навчального закладу встановлюється в межах затверджених кошторисних призначень на заробітну плату з урахуванням надбавок і доплат та економії фонду оплати праці.
- 3.3. У разі зменшення фінансування фонд преміювання зменшується.
- 3.4. Розмір премії визначається у відсотковому відношенні до посадового окладу (тарифної ставки) з урахуванням усіх надбавок та доплат за окремими категоріями працівників.
- 3.5. Премію нараховують працівникам за фактично відпрацьований час.
- 3.6. Працівникам, прийнятим на роботу, премію виплачують за фактично відпрацьований час.
- 3.7. Працівники, які звільнилися за власним бажанням або з ініціативи адміністрації, на яких були накладені адміністративні стягнення та які не забезпечили своєчасне і якісне виконання роботи, преміюванню не підлягають.
- 3.8. Премію не виплачують за час відпусток (основної, додаткової та інших, передбачених законодавством), тимчасової непрацездатності та в інших випадках, коли згідно із законодавством виплати проводяться з розрахунку середньої заробітної плати.
- 3.9. Премії виплачують разом із заробітною платою.
- 3.10. Підставою для виплати або позбавлення (зменшення розміру) премії працівникам є наказ керівника навчального закладу, погоджений із профспілковим комітетом дошкільного навчального закладу.
- 3.11. Підставою для виплати або позбавлення (зменшення розміру) премії керівникові навчального закладу є наказ начальника управління освіти.

Додаток № 6.3

до Колективного договору між
адміністрацією
та Профспілковим комітетом
закладу дошкільної освіти №33
Луцької міської ради
на 2022 – 2026 роки

**Положення
про порядок надання щорічної грошової винагороди
педагогічним працівникам ЗДО №33 за сумлінну працю,
зразкове виконання службових обов'язків**

1. Загальні положення

1.1. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам закладу дошкільної освіти видається відповідно до ст. 57 Закону України « Про освіту» та Порядком, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України №898 від 05.06.2000 р.

1.2. Кошти на щорічну винагороду виділяються в межах загальних коштів, передбачених кошторисом навчального закладу.

2. Порядок визначення розміру грошової винагороди працівникам закладу дошкільної освіти

2.1. Розмір преміювання та матеріальної допомоги працівникам закладу дошкільної освіти встановлює, приймає керівник ЗДО за поданням утвореної комісії від внеску працівника в результати роботи закладу з урахуванням таких критеріїв:

- бездоганне виконання службових обов'язків передбачених посадовою інструкцією;
- ініціативність та результативність в роботі;
- безумовне виконання Правил внутрішнього трудового розпорядку та Статуту ЗДО, наказів керівника;
- висока виконавська дисципліна;
- відсутність обґрунтованих зауважень контролюючих органів;
- досягнення в роботі, які сприяли зростанню рейтингу ЗДО.

2.2. Перевагу в розмірі преміювання та матеріальної допомоги віддають працівникам закладу дошкільної освіти, чий внесок у результати роботи ЗДО найвагоміший, хто досягає успіху та високих показників у роботі.

2.3. Працівник повністю або частково за поданням безпосереднього керівника та рішенням керівника навчального закладу може бути позбавлений премії або матеріальної допомоги у разі:

- прогулу (зокрема, відсутності на роботі понад 3 години протягом робочого дня

без поважної причини) – у розмірі 100%;

- притягнення до адміністративної або кримінальної відповідальності за хуліганство або вживання спиртних напоїв, у разі застосування засобів громадського впливу – у розмірі 100%;

- порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку, Статуту ЗДО – у розмірі від 5 до 50 %;

- погіршення рівня освітнього процесу, незабезпечення безпечної роботи устаткування або інші упущення в роботі – у розмірі від 5 до 50 %;

- недбалого ставлення до освітнього процесу та майна закладу освіти, не виконання завдань річного плану роботи, порушення вимог охорони праці та безпеки життєдіяльності у розмірі до 100%.

2.4. Педагогічним працівникам ЗДО, крім сумісників, грошова винагорода видається за:

- Сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, правил внутрішнього трудового розпорядку;

- Забезпечення результативної та стабільної діяльності відповідно до посадових інструкцій і компетенції на конституційних засадах;

- Творчу ініціативу, впровадження передового педагогічного досвіду, інноваційних технологій;

- Керівник методичного об'єднання ЗДО міста;

- Керівник науково-практичного семінару ЗДО міста;

- Керівник школи передового педагогічного досвіду ЗДО міста;

- Вивчений передовий педагогічний досвід директором ЗДО міським центром науково-методичної роботи ВОІППО;

- Впроваджує передовий педагогічний досвід педагогів ЗДО міста області;

- Керівник творчої проблемної групи учасник творчої групи;

- Залучення коштів для покращення матеріально-технічної бази;

- Створення авторської творчої лабораторії для роботи з обдарованими дітьми, викладання спецкурсів і т.д.;

- Створення відеотеки, медіатеки, кінотеки та використання їх в освітньому процесі;

- Утримання в робочому стані та використання в освітньому процесі ІКТ;

- Проведення організованої освітньої діяльності для педагогів: ЗДО, міста, області;

- Результати роботи по батьківському всеобучу;

- Дотримання вимог охорони праці, санітарно гігієнічних норм утримання дошкільного закладу;

- Дотримання високого рівня стану території закріпленої за групою вирощування квітів, оформлення клумб;

- Робота без лікарняних листів.

3. Порядок нарахування та виплати грошової винагороди працівникам закладу дошкільної освіти.

3.1. Преміювання працівників здійснюється в межах фонду заробітної плати,

затвердженого в кошторисі.

3.2. Річний фонд преміювання ЗДО встановлюється в межах затверджених кошторисних призначень на заробітну плату з урахуванням надбавок і доплат та економії фонду оплати праці.

3.3. У разі зменшення фінансування фонд преміювання зменшується.

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

3.5. Премію нараховують працівникам за фактично відпрацьований час.

3.6. Працівникам, прийнятим на роботу премію або матеріальну допомогу виплачують за фактично відпрацьований час.

3.7. Працівники, які звільнились за власним бажанням або з ініціативи адміністрації на яких були накладені адміністративні стягнення та які не забезпечили своєчасне виконання роботи преміюванню не підлягають.

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

3.9. Премію або матеріальну допомогу виплачують разом із заробітною платою.

3.10. Підставою для виплати або позбавлення (зменшення розміру) премії працівникам є наказ, протоколи, акт навчального закладу, погоджено із профспілковим комітетом ЗДО.

3.11. Підставою для виплати або позбавлення (зменшення розміру) премії керівнику ЗДО є наказ директора департаменту освіти.

Додаток № 7
до Колективного договору між
адміністрацією
та Профспілковим комітетом
закладу дошкільної освіти №33
Луцької міської ради
на 2022 – 2026 роки

ПЕРЕЛІК

**питань соціально-економічного і трудового характеру, що погоджуються
керівниками органів і установ освіти з комітетами Профспілки**

№п/п	<i>Питання і документи</i>	<i>Підстава</i>
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.	Графіки робочого дня і змінності техперсоналу	п. 26 Типових правил ВТР
4.	Залучення працівників у виняткових випадках до роботи у святкові, вихідні дні та до надурочних робіт	Ст. 71 КЗпП України
5.	Графіки відпусток	Ст. 79 КЗпП України
6.	Прийом на роботу неповнолітніх	Ст. 188 КЗпП України

7.	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.41КЗпП України, тобто при: ст.40- скороченні штатів, реорганізації; п.2 ст. 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 – появі 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 вчинку, несумісному з виховними функціями	Ст. 43 КЗпП України
8.	Накладання дисциплінарних стягнень на членів профкому (на голову профкому погодження районного (міського) профспілкового органу)	Ст. 252 КЗпП України
9.	Заходи з охорони праці та техніки безпеки	Ст.161 КЗпП України
10.	Правила з техніки безпеки у навчальних кабінетах, спортзалах, тощо	Типові правила з техніки безпеки
11.	Тарифікаційні списки	П. 4 та додатки 1.2.3 інструкції ПОЗППО
12.	Перелік працівників із числа адміністративно-господарського, навчально-допоміжного персоналу, які мають право підвищення посадових окладів	П. 31 Інструкції ПОЗППО (на 15-25 %)
13.	Доплатити за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування чи збільшення обсягів виконуваних робіт	П. 52 Інструкції ПОЗППО
14.	Положення про преміювання, розміри матеріальної допомоги та премій працівникам та керівникам установ	П. 53 інструкції ПОЗППО
15.	Перелік робіт, на які встановлюються доплата за важкі і несприятливі умови праці, атестація робочих місць, розміри доплат за видами робіт	Додаток № 9 інструкції ПОЗППО

16. Надання відпусток педагогам у робочий час (в окремих випадках)	Ст. 11 Закону України "Про відпустки "
17. Інші питання, передбачені законодавством	

Додаток № 8
до Колективного договору між
адміністрацією
та Профспілковим комітетом
закладу дошкільної освіти №33
Луцької міської ради
на 2022 – 2026 роки

**I. Тривалість щорічної основної відпустки
керівних працівників закладів та установ освіти,
навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів,
педагогічних, науково-педагогічних працівників та наукових працівників**
(Відповідно до Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних
днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних)
частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам
та науковим працівникам затвердженому
постановою КМУ від 14 квітня 1997 р. № 346)

№ з/п	Назва посад	Основна відпустка	Відпустка за ненормований робочий день	Відпустка за особливий характер праці
1.	Директор ЗДО	42		
2.	Керівник музичний ЗДО	42		
3.	Інструктор з фізкультури ЗДО	42		
4.	Вчитель - логопед	56		
5.	Вихователь ЗДО	56		
6.	Вихователь-методист	42		
7.	Практичний психолог ЗДО	42		
8.	Заступник завідувача з господарства	24		
9.	Сестра медична старша	24		4
10.	Помічник вихователя для дітей віком від 3-х до 6 років	24		4
11.	Шеф-кухар	24		
12.	Помічник вихователя для дітей віком до 3-х років	24		4
13.	Прибиральник службових приміщень	24		
14.	Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будівель	24		
15.	Двірник	24		
16.	Сторож	24		
17.	Кухар	24		4
18.	Підсобний робітник (на кухні)	24		
19.	Кашгелян	24		
20.	Машиніст із прання та ремонту спецодягу (білизни)	24		4
21.	Комірник	24		

Додаток № 9

до Колективного договору між
адміністрацією
та Профспілковим комітетом
закладу дошкільної освіти №33
Луцької міської ради
на 2022 – 2026 роки

ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК

посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти і науки України, яким може надаватися додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 7 календарних днів.

Шеф-кухарі.

Лікарі, середній та молодший медичний персонал установ і закладів освіти.

Додаток № 10

до Колективного договору між
адміністрацією
та Профспілковим комітетом
закладу дошкільної освіти №33
Луцької міської ради
на 2022 – 2026 роки

СПИСОК

виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищенням нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або в умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці

(відповідно до постанови Кабінету Міністрів України
від 17 листопада 1997 № 1290 зі змінами та доповненнями)

Номер позиції	Виробництва, роботи, цехи, професії та посади	Максимальна тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, календарних днів
1.	Працівники, які мають III групу інвалідності (якщо чергова відпустка становить менше 28 к. д.)	2
2.	Сестра медична старша	3

Додаток № 11
до Колективного договору між
адміністрацією
та Профспілковим комітетом
закладу дошкільної освіти №33
Луцької міської ради
на 2022 – 2026 роки

ГРАНИЧНІ НОРМИ **ПІДЙМАННЯ І ПЕРЕМІЩЕННЯ ВАЖКИХ РЕЧЕЙ ЖІНКАМИ**

Затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України
від 10 грудня 1993 року № 241

Зареєстровано в Міністерстві юстиції України
22 грудня 1993 року за № 194

Характер робіт	Гранично допустима вага вантажу, кг
Підймання і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до 2 разів на годину)	10
Підймання і переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни	7
Сумарна вага вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати:	
з робочої поверхні	350 кг
з підлоги	175 кг

Примітки:

1. У вагу вантажу, що переміщується, включається вага тари і упаковки.
2. При переміщенні вантажу на візках або у контейнерах докладене зусилля не повинно перевищувати 10 кг.
3. Рівнем робочої поверхні вважається робочий рівень конвеєра, стола, верстата, тощо згідно з ГОСТами 12.2.032-78 та 12.2.033-78.

Додаток № 12
до Колективного договору між
адміністрацією
та Профспілковим комітетом
закладу дошкільної освіти №33
Луцької міської ради
на 2022 – 2026 роки

РОЗМІР КОМПЕНСАЦІЙНОЇ ДОПОМОГИ
ПОТЕРПІЛИМ ВІД НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ

Категорія потерпілих під нещасних випадків на виробництві, профзахворювання	Розмір компенсаційної одноразової допомоги	
	На сім'ю	Додатково на кожного утриманця
1. З тимчасовою непрацездатністю: - до 10 календарних днів включно - від 10 календарних днів до 1 місяця включно - від 1 місяця до 2 місяців включно - від 2 місяців до 4 місяців	0,2 середньомісячного заробітку 0,5 середньомісячного заробітку 1,5 середньомісячного заробітку 3 середньомісячні заробітки	20% від суми у графі 2
2. Зі стійкою втратою працездатності (без встановлення інвалідності)	Середньомісячний заробіток за кожен процент втрати професійної працездатності	10% від суми у графі 2
3. Зі стійкою втратою працездатності та визнанням потерпілого інвалідом	1,1 середньомісячного заробітку за кожен процент втрати професійної працездатності	10% від суми у графі 2

4. Зі смертельним наслідком	П'ятирічний заробіток потерпілого	Річний заробіток (на кожного утриманця потерпілого, а також на його дитину, яка народилася після його смерті)
-----------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Додаток № 13
до Колективного договору між
адміністрацією
та Профспілковим комітетом
закладу дошкільної освіти №33
Луцької міської ради
на 2022 – 2026 роки

ШКАЛА
зменшення розміру одноразової допомоги за нещасний випадок
на виробництві

Порушення з боку потерпілого, які явились однією з причин нещасного випадку	Відсоток зменшення одноразової допомоги, %
Виконання роботи в нетверезому стані, якщо цей стан був причиною нещасного випадку	50
Неодноразове свідоме порушення вимог нормативних актів з охорони праці, за яке раніше накладалося дисциплінарне стягнення, вилучався талон попереджень або документально засвідчене офіційне	50
Первинне свідоме порушення правил поведження з механізмами, пристроями, виконання технологічних процесів і робіт, які не є об'єктами підвищеної небезпеки	30
Невикористання застосування засобів індивідуального захисту, передбачених правилами безпеки, якщо це було	20
вперше	40
повторно	20

Додаток № 14

до Колективного договору між
адміністрацією
та Профспілковим комітетом
закладу дошкільної освіти №33
Луцької міської ради
на 2022 – 2026 роки

Комплексні заходи
щодо досягнення нормативів безпеки, гігієни праці, виробничого
середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання
випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і
пожежам на 2022 рік.

№ п/п	Назва заходу	Вартість робіт, грн.	Термін виконання	Відповідальний	Примітка
1.	Проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці, придбання необхідних матеріалів, літератури тощо	3000грн.	Протягом року	Директор ЗДО Шкльода С.В. Завідувач з господарства Кошелюк Г.Т. Вихователь-методист Врона А.С.	Бюджетні кошти
2.	Проведення цільового навчання з охорони праці	1200грн	Один раз на рік	Директор ЗДО Шкльода С.В. Завідувач з господарства Кошелюк Г.Т. Вихователь-методист Врона А.С.	Бюджетні кошти
3.	Забезпечення працівників спеціальним одягом, інструментом, взуттям та засобами індивідуального захисту відповідно до встановлених норм (включаючи забезпечення мийними засобами та засобами, що нейтралізують небезпечну дію на організм або шкіру шкідливих речовин.	5000грн.	Протягом року	Директор ЗДО Шкльода С.В. Завідувач з господарства Кошелюк Г.Т.	При наявності бюджетних коштів

4.	Проведення обов'язкового попереднього, періодичного та позапланового медогляду працівників.		Два рази на рік	Сестра медична старша Жабчик А.В.	
5.	Проведення перевірки ваг, катюш, діелектричних засобів	1800грн.	Протягом року	Завідувач з господарства Кошелюк Г.Т.	Бюджетні кошти
6.	Забезпечення працівників антисептиками, засобами індивідуального захисту		Протягом періоду карантину	Сестра медична старша Жабчик А.В.	
8.	Фарбування споруд на дитячих майданчиках	3000 грн.	Квітень – Травень – 2022 р.	Завідувач з господарства Кошелюк Г.Т.	При наявності коштів
9.	Придбання засобів долікарської допомоги.	1500 грн.	Протягом року	Директор ЗДО – Шкльода С.В. Завідувач з господарства Кошелюк Г.Т.	

Додаток № 15
до Колективного договору між
адміністрацією
та Профспілковим комітетом
закладу дошкільної освіти №33
Луцької міської ради
на 2022 – 2026 роки

Перелік
Професій і посад працівників, яким видається безкоштовно спецодяг,
спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту

№	Назва посади	Назва спецодягу, індивідуального захисту	Строк носки(місяців)
1	Двірник	1.Костюм бавовняний 2.Фартух бавовняний з нагрудником 3.Рукавиці 4.Плащ водонепроникний 5.Куртка бавовняна	12 12 2 36 36
2	Робітник з обслуговуванню приміщення	1.Костюм брезентовий 2.Рукавиці комбіновані	18 6
3	Сторож	1.Костюм бавовняний 2.Плащ бавовняний 3.Куртка бавовняна	12 Черговий 36
4	Помічник вихователя, кухарі, машиніст із прання	Халати, фартухи, косинки	36

Додаток № 16
до Колективного договору між
адміністрацією
та Профспілковим комітетом
закладу дошкільної освіти №33
Луцької міської ради
на 2022 – 2026 роки

ПЕРЕЛІК

Категорій працівників, зайнятих на роботах з важкими і шкідливими умовами праці, та особливий характер праці, яким за наслідками атестації робочих місць надається щорічна додаткова відпустка

Відповідно до Списку виробництв, робіт, цехів, професій, посад, зайнятість працівників в яких є право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та особливий характер праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13 травня 2003 р. №679, окремі категорії працівників мають право на додаткові відпустки такої тривалості:

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------|---|
| 1. Няня (санітарка-няня) в дитячих яслах та ясельних групах ясел-садків | 4 |
| 2. Сестра медична старша | 4 |
| 3. Машиніст з прання білизни | 4 |
| 4. Кухар | 4 |

Тривалість кожної відпустки надається в календарних днях.

Додаток 17

до Колективного договору між
адміністрацією
та Профспілковим комітетом
закладу дошкільної освіти №33
Луцької міської ради
на 2022 – 2026 роки

**Спільна комісія
Адміністрації і Профспілкового комітету закладу щодо контролю за ходом
виконання Колективного договору**

з боку Адміністрації закладу дошкільної освіти №33 «Пролісок»

1. Шкльода Світлана Володимирівна – директор
2. Врона Алла Сергіївна – вихователь-методист
3. Кошелюк Ганна Терентівна – завідувач господарства

з боку Профспілкового комітету:

- Борщ Мирослава Валеріївна – голова профкому
- Коренчук Мирослава Володимирівна – голова комісії з охорони праці
- Слабецька Оксана Антонівна – голова комісії соціального захисту