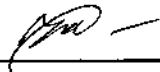


Комунальний заклад «Комплексна дитячо-юнацька спортивна школа № 1  
Луцької міської ради»


## КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між адміністрацією  
та представниками трудового колективу  
на 2020-2025 роки

Представник трудового колективу  
Комунального закладу  
«Комплексна дитячо-юнацька  
спортивна школа № 1  
Луцької міської ради»

  
С.С. Новосад

Директор  
Комунального закладу  
«Комплексна дитячо-юнацька  
спортивна школа № 1  
Луцької міської ради»

  
Р.Б. Оксентюк

«КОМПЛЕКСНА  
ДИТЯЧО-ЮНАЦЬКА  
СПОРТИВНА  
ШКОЛА №1  
ЛУЦЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ»  
36892242  
ЛУЦЬКА ОБЛАСТЬ, МІСТО

Луцьк 2020

## I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Сторонами цього колективного договору є: комунальний заклад «Комплексна дитячо-юнацька спортивна школа №1 Луцької міської ради» в особі директора Оксентюк Руслани Богданівни (надалі іменується "Керівник»), та трудовим колективом.

2. Цей колективний договір укладений відповідно до чинного в Україні законодавства і є актом, який регулює виробничі, трудові і соціально-економічні відносини між Директором та трудовим колективом Комплексної дитячо-юнацької спортивної школи № 1 Луцької міської ради на основі взаємного узгодження інтересів сторін.

3. Умови цього колективного договору є обов'язковими для Сторін, які його підписали. Ці умови у випадку будь-яких суперечок і розбіжностей не можуть трактуватися як такі, що погіршують, у порівнянні з чинним законодавством України, становище працівників, інакше відповідні умови визнаються недійсними.

4. Положення цього колективного договору поширюються на всіх працівників спортивної школи й обов'язкові як для Керівника й його управлінського персоналу, так і для кожного члена трудового колективу КДЮСШ № 1.

5. Жодна із Сторін, не може в односторонньому порядку припинити його дію або виконання своїх зобов'язань за цим колективним договором.

## II. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

### *Адміністрація зобов'язується:*

1. Рішення про зміни в організації діяльності КДЮСШ № 1, реорганізацію або ліквідацію, скорочення чисельності робочих місць або штату працівників, приймати лише після попереднього проведення переговорів (консультацій) з трудовим колективом – не пізніше як за три місяці до здійснення цих заходів (ст. 49<sup>4</sup> Кзпп України).

2. У разі виникнення необхідності та на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України:

2.1. Здійснювати вивільнення працівників лише після використання усіх можливостей забезпечення їх роботою на іншому робочому місці.

2.2. Надавати працівникам з дня попередження їх про звільнення вільний час (2 години на тиждень) в межах робочого часу для пошуку нової роботи.

3. Не допускати економічно необґрунтованого скорочення робочих місць та штатних одиниць. У разі випадку об'єктивної необхідності скорочення чисельності педагогічних працівників, проводити його після закінчення навчального року.

4. Працівникам, які вивільняються з установи у зв'язку із змінами в організації праці, що пов'язано зі скороченням чисельності працівників,

виплачувати вихідну допомогу в розмірі середньомісячного заробітку, як передбачено ст.. 44 КЗпП України.

5. Працівник, який вивільнений у зв'язку зі скороченням чисельності штату працівників, протягом одного року має право на працевлаштування у разі прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації (ст.. 42<sup>1</sup> КЗпП України).

### **III. ВИРОБНИЧІ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

#### ***Адміністрація зобов'язується:***

1. Забезпечити ефективну діяльність КДЮСШ № 1, виходячи з фактичних обсягів фінансування та раціональне використання наявних бюджетних і позабюджетних коштів для підвищення результативності роботи КДЮСШ № 1, поліпшення становища працівників.

2. Забезпечити розвиток і зміцнення матеріально-технічної бази школи, створення оптимальних умов для організації навчально-тренувального процесу.

3. Застосовувати методи матеріального і морального стимулювання працівників до якісної праці, раціонального використання наявного обладнання, спортивного інвентарю та інших технічних засобів навчання.

4. Забезпечити (при наявності фінансових можливостей) підвищення кваліфікації педагогічних працівників на базі провідних інститутів з фізичної культури та спорту.

5. Забезпечити наставництво над молодими спеціалістами, сприяти їх адаптації в колективі та професійному зростанню.

6. Проводити ознайомлення працівника, при прийнятті його на роботу, з інструкцією щодо посадових обов'язків (під підпис), умовами праці та пільгами якщо такі є.

7. Забезпечити нормальну тривалість робочого часу – 40 годин на тиждень у відповідності із ст.. 50 КЗпП України з дотриманням норми скорочення тривалості роботи на 1 годину напередодні святкових та неробочих днів.

#### ***Адміністрація та трудовий колектив домовились:***

1. Встановити гарантовану тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки для працівників – 24 календарні дні.

2. Надати право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці та ненормований робочий день працівникам, посада яких входить до переліку посад згідно списку затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997р. № 1290 (додаток № 1).

3. Встановити відпустку тренерам-викладачам спортивної школи – 42 календарних дні.

4. Надавати щорічні оплачувані відпустки працівникам КДЮСШ № 1 згідно графіку, який затверджується директором не пізніше травня поточного року.

5. За рішенням директора працівник може бути відкликаний із щорічної або додаткової відпустки лише за згодою працівника згідно Закону України «Про відпустки».

6. Щорічну відпустку, на прохання працівника, може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

7. Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

8. Жінці, яка працює і має двох і більше дітей віком до 15 років, дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, надається щорічна додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст. 73 Кодексу законів про працю України). За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

9. За бажання працівника (при наявності коштів) частина щорічної відпустки може замінюватися грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менша ніж 24 календарних дні.

10. Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку:

Матері або батькові, який виховує дітей без матері (в т.ч. й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей до 15 років або дитину-інваліда – тривалістю до 14 календарних днів щорічно.

Чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці – тривалістю до 14 календарних днів.

Матері або іншим особам, зазначеним у частині третій статті 18 та частині першій статті 19 цього Закону, у випадку, якщо дитина потребує домашнього догляду – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але при умові досягнення дитиною не більш як шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний) – не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку.

Особам, які одружуються – тривалістю до 10 календарних днів.

Пенсіонерам за віком та інвалідам III групи – тривалістю до 30 календарних днів щорічно.

Ветеранам праці – тривалістю до 14 календарних днів щорічно.

Працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчерка), братів, сестер – тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних – тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу необхідного для проїзду до місця поховання та назад.

Працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду – тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів.

Працівникам для завершення санаторно-курортного лікування – тривалістю, визначеною у медичному висновку.

Працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади – тривалістю до 15 календарних днів без урахування часу необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад.

Працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантурі з відривом або без відриву від педагогічної роботи в спортивній школі, а також працівникам, які навчаються без відриву від навчально-тренувального процесу в аспірантурі.

Працівникам, які навчаються в аспірантурі без відриву від педагогічної роботи в КДЮСШ № 1, протягом четвертого року навчання надається за їх бажанням один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати.

Сумісникам – на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи (роботодавець до закінчення відпустки за основним місцем роботи зобов'язаний надати суміснику відпустку без збереження заробітної плати ЗУ - ст. 25).

Працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію – тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи в спортивній школі до настання шестимісячного терміну безперервної роботи.

Працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості – тривалістю 12 календарних днів без урахування часу необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.

11. Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін надається працівнику за сімейними обставинами та з інших причин на термін, обумовлений угодою між працівником та адміністрацією, але не більше 15 календарних днів на рік.

12. У разі звільнення працівника, йому виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні щорічної відпустки, а також додаткові відпустки працівникам, які мають дітей.

#### **Додаткові домовленості сторін:**

1. Працівникам надається відпустка із збереженням заробітної плати за основною роботою у випадках:

- одруження – 3 дні;
- смерті членів родини – 3 дні;
- батькам, діти яких ідуть у перший клас – у перший день навчання.

#### IV. ОПЛАТА ПРАЦІ

1. Заробітна плата працівників складається з посадових окладів (ставок заробітної плати), затверджених наказами Міністерство культури, молоді та спорту України, згідно штатному розкладу.

2. Адміністрація зобов'язується видавати заробітну плату працівникам двічі на місяць у встановлені строки (15 і 30 числа). Виплата авансу проводиться за відпрацьовану першу половину місяця, у розмірі не менше 50% посадового окладу (ставки заробітної плати з урахуванням доплат і надбавок – ст.. 115 КЗпПУ).

3. Проводити нарахування та виплату компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати всім працівникам при виплаті заборгованості заробітної плати.

4. На виконання вимоги Частини 6 ст. 95 КЗпП України проводити індексацію заробітної плати згідно з чинним законодавством (ст.. 33 Закону України «Про оплату праці»).

5. Надавати матеріальну допомогу педагогічному та медперсоналу на оздоровлення один раз на рік – в сумі не більше ніж посадовий оклад (ставка заробітної плати, тарифна ставка).

6. Встановити доплату за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника – у розмірі до 50% за тарифними ставками і окладами відсутнього працівника.

7. Зберігати за працівником, який знаходиться у відрядженні, заробітну плату (посадовий оклад) яка є на момент відрядження.

8. Підвищувати заробітну плату тренерам-викладачам, які займають посаду старшого тренера на – 15 % без урахування інших підвищень (згідно наказу Міністерства справах молоді та спорту України № 2097 від 23.09.2005р. із змінами та доповненнями).

9. Підвищувати заробітну плату тренерам-викладачам, які працюють з групами спеціалізованої базової підготовки та групами підготовки до вищих досягнень – 15% без урахування інших підвищень.

10. Підвищувати заробітну плату тренерам-викладачам, директору, заступникам директора з основного виду діяльності, інструкторам-методистам за вислугу років (при наявності відповідного стажу роботи) – у розмірі до 30% посадового окладу, ставки заробітної плати.

11. Встановлювати надбавку (при наявності відповідних коштів) директору, заступникам директора, інструкторам-методистам з основного виду діяльності, фахівцям, службовцям за особистий внесок у забезпечення високоякісного навчально-тренувального процесу, підготовку спортсменів високої майстерності до складу національних збірних команд України (на період їх перебування у складі збірних команд України) – в розмірі до 50% посадового окладу.

12. Встановлювати працівникам надбавку (при наявності коштів) за високі досягнення у праці, складність та напруженість у роботі – в розмірі до 50% посадового окладу.

13. Встановлювати працівникам доплату (при наявності коштів) за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт – в розмірі до 50% посадового окладу, виплачувати доплати за шкідливі умови праці 10% тарифної ставки прибиральникам службових та виробничих приміщень, дезінфекторам – 10% (додатки 2, 3).

14. Виплачувати директору, заступникам директора з основного виду діяльності, тренерам-викладачам, інструкторам-методистам (при наявності коштів) щорічну грошову винагороду по підсумках роботи за рік за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків – у розмірі до одного посадового окладу, ставки заробітної плати (додаток № 4).

15. Преміювати за виконання особливо важливої роботи або з нагоди ювілейних дат 50, 55, 60, 65 років всі категорії працівників у розмірі до одного посадового окладу за рахунок власних коштів закладу на умовах колективного договору (при наявності коштів).

## V. ОХОРОНА ПРАЦІ

### *Адміністрація зобов'язується:*

1. Забезпечити своєчасне виконання комплексних заходів щодо забезпечення нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, створення безпечних і нешкідливих умов праці, підвищення існуючого рівня охорони праці (Додаток № 5).

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

3. Забезпечити миючими засобами прибиральниць.

4. Здійснювати поповнення аптечки медикаментами.

5. Надавати матеріальну допомогу працівникам у випадку хвороби внаслідок травм на виробництві залежно від тривалості хвороби.

6. Виконувати до 1 вересня щорічно заходи щодо підготовки КДЮСШ № 1 до роботи в осінньо-зимовий період.

7. Проводити щорічно в серпні місяці перевірку готовності закладу до нового навчального року, підтверджуючи відповідними актами.

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

а) не допускати жінок на важкі роботи, роботи з шкідливими або небезпечними умовами праці;

б) не допускати жінок до піднімання і перенесення вантажу, вага якого перевищує гранично допустимі норми (додаток № 6).

9. Забезпечувати проходження попередніх та періодичних медоглядів працівниками КДЮСШ № 1.

10. Забезпечити КДЮСШ № 1 засобами пожежної безпеки (ст.. 2 ЗУ «Про пожежну безпеку»).

11. Притягати винних до відповідальності за порушення Закону та нормативних актів (ст.. 44 ЗУ «Про охорону праці»).

12. Забезпечити працюючих санітарно-побутовим обладнанням. (Розпорядження ОДА від 21.01.98 Рег. прогн. п.1.1. та п. 1.6).

13. Провести аналіз стану і причин виробничого травматизму, при наявності (Постанова КМУ від 15 липня 1997р. N 750 «Про додаткові заходи щодо поліпшення роботи з питань охорони праці на виробництві»).

14. Провести навчання та перевірку знань: посадових осіб (директор, заступник директора, інженер) (ст.18).

15. Внести в посадові інструкції відповідальності посадових осіб за стан охорони праці у підпорядкованих їм структурах (Розпорядження ОДА від 11.08.97р. № 475).

16. Проводити систематичний (щотижневий, щомісячний) розгляд та аналіз стану справ з охорони праці.

17. Поводити паспортизацію та утримувати санітарно-технічний стан закладу, будівель, споруд.

18. Забезпечувати виконання вимог законодавства з травматизму невиробничого характеру (Постанова КМУ від 22.03.01р. №270)

#### ***Відшкодування шкоди в зв'язку з виробничою травмою:***

19. Відшкодування працівникові шкоди, заподіяної внаслідок ушкодження його здоров'я, або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та профзахворювань України у Волинській області (ст.. 9 Закону України «Про охорону праці»).

20. Якщо комісією з розслідування нещасного випадку встановлено, що ушкодження здоров'я настало не з вини керівника, а в наслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги зменшується на підставі висновку цієї комісії, але не більше як на 50%. Розмір зменшення допомоги визначає комісія з охорони праці установи. (ЗСВНВ ст.. 34 п. 2).

21. Відшкодування витрат потерпілому на лікування здійснюється з державного фонду (ЗСВНВ ст.. 34 п. 4).

22. Зберігати за працівником, який втратив працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, місце роботи та середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності без визнання їх в установленому порядку інвалідами. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи забезпечити відповідно до медичних рекомендацій його перепідготовку і працевлаштування, встановити пільгові умови та режим роботи (ст.. 9 Закону України «Про охорону праці»).



**Трудовий колектив зобов'язується:**

1. Встановити постійний контроль за виконанням вимог нормативних актів з охорони праці силами комісії, представників трудового колективу з питань охорони праці.
2. Здійснювати постійно перевірку стану охорони праці, відповідність робочих місць вимогам діючих нормативно-правових актів, вносити пропозиції керівництву щодо поліпшення умов праці.
3. Брати участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві, аналізувати їх і надалі розробляти заходи для їх попередження.
4. Регулярно виносити на розгляд загальних зборів питання стану і умов охорони праці.

**Зобов'язання та права працівника:**

1. Працівник зобов'язаний знати і виконувати вимоги по охороні праці та техніки безпеки, дбати про своє життя і здоров'я, терміново повідомляти безпосереднього керівника про виробничу травму, аварію (аварійну ситуацію).
2. Додержуватись зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства та посадовими інструкціями.
3. Проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди.
4. Співпрацювати з відповідальним у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці, особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю людей, які його оточують. Повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу.
5. За період простою з причини відсторонення від роботи працівника, що виникли не з вини працівника, за ним зберігається місце роботи (посада), а також середній заробіток (ст. 6;17;18 ЗУ «Про охорону праці»).
6. Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник не виконує законодавство про охорону праці, умови колективного договору з цих питань. У цьому випадку працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі не менше тримісячного заробітку. (ст. 6 ЗУ «Про охорону праці»).

## VI. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ

### Адміністрація зобов'язується:

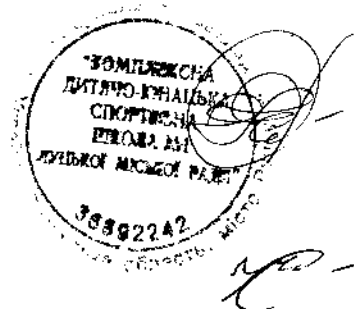
1. Виплачувати працівникам допомогу на оздоровлення в розмірі місячного посадового окладу при наданні щорічної відпустки (ст. 57 Закону України «Про освіту»).
2. Здійснювати заходи по забезпеченню температурного, повітряного, освітлювального і водного режиму в установі відповідно до санітарно-гігієнічних норм.
3. Сприяти (при наявності коштів) проведенню періодичних медоглядів працівників КДЮСШ № 1 – один раз на рік.
4. Забезпечувати прийняття заходів щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працівників.
5. Додержуватись соціальних гарантій в організації оплати і охорони праці.

## VII. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Даний колективний договір вступає в дію з часу його підписання і діє до укладання нового колективного договору.
2. Зміни і доповнення до колективного договору вносяться на зборах трудового колективу і набувають чинності згідно з її рішенням. Пропозиції щодо змін і доповнень повинні бути аргументовані і не можуть погіршувати умови праці та соціальні гарантії працівників.
3. Контроль за виконанням цього колективного договору здійснюється сторонами, які його уклали.
4. За дорученням сторін і загальних колективних зборів колективу колективний договір підписали:

Директор КДЮСШ № 1

Представник  
трудового колективу КДЮСШ № 1



Р.Б. Оксентюк

С.С.Новосад

Додаток № 1  
до колективного договору між адміністрацією і  
трудовим колективом КДЮСШ № 1  
на 2020-2025 роки

**Про надання основних та додаткових відпусток працівникам закладу**

<b>№ п/п</b>	<b>Професії, посади</b>	<b>Основна відпустка</b>	<b>Відпустка за ненормований робочий день</b>	<b>Відпустка за особливий характер праці</b>
1.	Директор школи, заступник директора, інструктор-методист	24	7	
2.	Тренер-викладач	24		18
3.	Медична сестра	24		7
4.	Інженер	24	4	
5.	Дезінфектор	24		4
6.	Завідуючий господарством	24	4	
7.	Секретар-друкарка	24		
8.	Прибиральник службових приміщень	24		4

Додаток № 2  
до колективного договору між адміністрацією і  
трудовим колективом КДЮСШ № 1  
на 2020-2025 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)	До 50 % тарифної ставки, окладу суміщених посад працівників
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	До 50 % тарифної ставки окладу, які могли б виплачуватися за умови додержання нормативної кількості працівників
За виконання обов'язків тимчасового відсутнього працівника	До 50 % тарифної ставки, окладу відсутнього працівника
За роботу у нічний час	40 % годинної тарифної ставки, посадового окладу за кожну годину роботи в цей час
Надбавки За високі досягнення у праці	До 50 % посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи на певний термін	До 50 % посадового окладу
За високу професійну майстерність	12 % тарифної ставки працівника

**Додаток № 3**  
**до колективного договору між адміністрацією і**  
**трудовим колективом КДЮСШ № 1**  
**на 2020-2025 роки**

**ПЕРЕЛІК**  
**доплат до тарифних ставок і посадових окладів**  
**працівників за шкідливі умови праці**

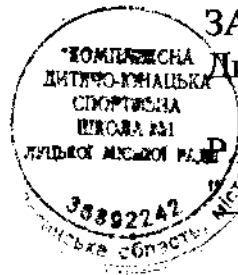
<b>Посада</b>	<b>Розміри доплат</b>
<b>Прибиральниця службових приміщень</b>	10 % тарифної ставки
<b>Прибиральниця виробничих приміщень</b>	10 % тарифної ставки
<b>Дезінфектор</b>	10 % тарифної ставки

ВІДГОДЖЕНО

Представник трудового  
колективу КДЮСШ № 1

С.С.Новосад

20 20 р.



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор КДЮСШ № 1

Р.Б.Оксентюк

20 20 р.

## ПОЛОЖЕННЯ

**про виплату щорічної грошової винагороди за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків педагогічним працівникам КЗ «КДЮСШ № 1»**

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про щорічну винагороду педагогічним працівникам розроблене відповідно до Законів України «Про освіту» (ст. 57), «Про загальну середню освіту», Постанови Кабінету Міністрів України № 898 від 08.06.2000р. «Порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків», статуту та Правил внутрішнього розпорядку КДЮСШ № 1.

1.2. Виплата щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам здійснюється з метою:

- стимулювання сумлінного виконання службових обов'язків та прояву творчої ініціативи;
- забезпечення фахового вдосконалення, росту кваліфікації педагогічних працівників;
- вивчення і впровадження передового педагогічного досвіду, використання нових технологій та форм організації навчально-тренувального процесу;
- зміцнення трудової дисципліни.

1.3. Положення поширюється на всіх педагогічних працівників навчального закладу.

## 2. Визначення загального фонду виплати щорічної грошової винагороди

2.1. Для надання педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, використовуються кошти передбачені кошторисом відповідно ст. 57 Закону України «Про освіту» в розмірі до одного посадового окладу.

## 3. Показники визначення розміру щорічної грошової винагороди

3.1. Досягнення педагогічним працівником успіхів у навчанні, вихованні, професійній підготовці учнівської молоді, методичному забезпеченні навчально-тренувального процесу (70% посадового окладу) в тому числі:

- **досконале володіння методикою організації навчально-тренувального процесу, врахування психологічних та фізіологічних особливостей учнів під час вибору та здійснення форм та методів у навчально-тренувальному процесі (15%);**

- **кількісно-якісний показник спортсменів розрядників (10%);**

- **стабільність контингенту (10%);**

- **участь у міських змаганнях, першостях КДЮСШ (5%)**

- **участь в обласних змаганнях (5%);**

- **участь у всеукраїнських змаганнях (5%);**

- **участь у міжнародних змаганнях (5%);**

- **участь у виїзних турнірах (5%);**

- **методично-виховна робота (10%);**

**3.2 відсутність порушень виконавчої та трудової дисципліни (30% посадового окладу), в тому числі:**

- **дотримання норм професійної етики (10%);**

- **активна участь у громадській роботі (10%);**

- **ведення документації (10%).**

**3.3. Педагогічним працівникам, які мають стягнення щорічна грошова винагорода не виплачується.**

#### **4. Порядок і терміни виплати щорічної грошової винагороди**

**4.1. Виплата щорічної грошової винагороди здійснюється в межах бюджетних асигнувань на оплату праці, і не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням підвищень.**

**4.2. Виплата щорічної грошової винагороди проводиться за результатами роботи за календарний рік з урахуванням особистого вкладу кожного педагогічного працівника в загальні результати роботи.**

**4.3. Підставою для виплати щорічної грошової винагороди є наказ керівника навчального закладу.**

**4.4. Проект наказу про виплату щорічної грошової винагороди готується на підставі динаміки рейтингу відповідно критеріїв розділу 3 цього Положення.**

**4.5. На підставі погоджених розрахунків та проекту наказу до 15 грудня поточного року видається наказ про виплату щорічної грошової винагороди.**

**4.6. Щорічну грошову винагороду педагогічні працівники одержують в тому ж порядку, що і заробітну плату.**

ПОГОДЖЕНО

Представник трудового  
колективу КДЮСШ № 1

С.С.Новосад

"\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20 20 р.



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор КДЮСШ № 1

В.Б.Оксентюк

"\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20 20 р.

## КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ

щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці запобігання випадкам виробничого травматизму

1. Директору школи, заступнику директора, який відповідає за організацію роботи з безпеки життєдіяльності, відповідальному за електробезпеку проходити навчання відповідно до наказу міського управління освіти. (Управління освіти).

2. Проводити навчання персоналу відповідно до вимог Положення «Про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці». (Директор школи, заступник директора, який відповідає за організацію роботи з безпеки життєдіяльності, відповідальний за пожежну і електробезпеку).

3. Забезпечити проведення попередніх (при прийнятті на роботу) та щорічних медичних обстежень працівників школи. (Директор школи, заступник директора, який відповідає за організацію роботи з безпеки життєдіяльності).

4. Регулярно проводити заміри опору ізоляції проводів та заземлення. (Директор школи, інженер КДЮСШ № 1)

5. В спортивних приміщеннях КДЮСШ № 1 розпочинати навчання лише після видачі актів дозволу на експлуатацію даного приміщення, та після проведення випробування на надійність встановлення і кріплення спортобладнання та спортінвентарю з обов'язковою реєстрацією в спец журналі і видачою акту-дозволу на експлуатацію. (Комісія з охорони праці).

6. Згідно положення «Про адміністративно-громадський контроль в закладах освіти» проводити огляд спортивних приміщень КДЮСШ №1 і заслуховувати на оперативних нарадах питання про дотримання правил техніки безпеки, вимог охорони праці. (Директор школи, заступник директора, який відповідає за організацію роботи з безпеки життєдіяльності, відповідальний за пожежну і електробезпеку, громадський інспектор).

7. З метою запобігання дитячого та виробничого травматизму проводити бесіди з учнями, інструктажі щодо правил поведінки з вибухонебезпечними, отруйними і токсичними речовинами та предметами, правил вуличного руху та електро і пожежної безпеки. (Заступник директора, який відповідає за організацію роботи з безпеки життєдіяльності, відповідальний за пожежну і електробезпеку, тренери-викладачі).



8. Систематично проводити інструктажі з техніки безпеки з тренерами-викладачами, обслуговуючим персоналом та учнями. (Заступник директора, який відповідає за організацію роботи з безпеки життєдіяльності).

9. Забезпечувати працюючих та учнів санітарно-побутовими приміщеннями, обладнанням, засобами індивідуального захисту та медикаментами. (Директор школи, заступник директора).

10. Проводити згідно вимог випробування засобів індивідуального захисту та переносного електрообладнання, дані випробувань записувати в спецжурналах. (Інженер).

11. При проведенні спортивно-масових заходів (виїзд на змагання, навчально-тренувальний збір, екскурсії та інше) проводити інструктаж для учнів та тренерів з техніки безпеки з обов'язковою реєстрацією в «Журналі інструктажів з безпеки життєдіяльності для учнів» та у «Журналі реєстрації інструктажів з охорони праці». (Заступник директора, тренери-викладачі).

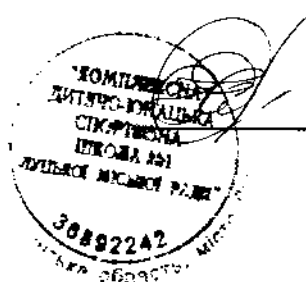
Додаток № 6  
до колективного договору між адміністрацією і  
трудовим колективом КДЮСШ № 1  
на 2020-2025 роки

**Граничні норми  
піднімання і переміщення важких речей жінками**  
(затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України  
від 10 грудня 1993р. № 241  
та зареєстровано в Міністерстві юстиції України 22 грудня 1993р. № 194)

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

\_\_\_\_\_ 2020 рік

Директор КДЮСШ № 1



Р.Б.Оксентюк

\_\_\_\_\_ 2020 рік

Представник трудового колективу КДЮСШ № 1

С.С.Новосад