

**СХВАЛЕНА:**

**радою Коломийської міської  
організації Профспілки  
працівників освіти і науки  
України**

**Протокол №4-Р від 22.01.2022 р.**

**ТЕРИТОРІАЛЬНА УГОДА**  
**між управлінням освіти Коломийської міської ради**  
**та Коломийською міською організацією**  
**Профспілки працівників**  
**освіти і науки України**  
**на 2022-2025 роки**

**м. Коломия**  
**2022 рік**

## ЗМІСТ

|             |  |    |
|-------------|--|----|
| РОЗДІЛ I    | ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ   | 3  |
| РОЗДІЛ II   | ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УМОВ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ОСВІТИ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ   | 4  |
| РОЗДІЛ III  | ВИРОБНИЧІ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ.<br>РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ   | 8  |
| РОЗДІЛ IV   | ЗАЙНЯТІСТЬ   | 11 |
| РОЗДІЛ V    | ОПЛАТА ПРАЦІ   | 14 |
| РОЗДІЛ VI   | ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я  | 20 |
| РОЗДІЛ VII  | СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ  | 22 |
| РОЗДІЛ VIII | РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА   | 25 |
| РОЗДІЛ IX   | ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УМОВ ДЛЯ РОБОТИ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІВ  | 27 |
| РОЗДІЛ X    | КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ   | 29 |
| ДОДАТОК 1   | ПЕРЕЛІК посад працівників освіти з ненормованим робочим днем<br>яким може надаватися додаткова оплачувана відпустка  | 31 |
| ДОДАТОК 2   | ШКАЛА доплат до тарифних ставок і посадових окладів за роботу з важкими і шкідливими умовами праці, при виконанні яких здійснюється підвищення оплати праці  | 32 |
| ДОДАТОК 3   | ПЕРЕЛІК посад працівників освіти із шкідливими і важкими умовами праці, яким надається щорічна додаткова відпустка   | 34 |
| ДОДАТОК 4   | ПОЛОЖЕННЯ про встановлення надбавок та доплат до посадових окладів працівникам закладів освіти та структурних підрозділів управління освіти Коломийської міської ради  | 35 |
| ДОДАТОК 5   | ПОЛОЖЕННЯ про преміювання працівників апарату управління освіти Коломийської міської ради  | 37 |
| ДОДАТОК 6   | ПОЛОЖЕННЯ про преміювання працівників структурних підрозділів управління освіти Коломийської міської ради  | 40 |
| ДОДАТОК 7   | ПОЛОЖЕННЯ про надання щорічної грошової винагороди та премій педагогічним працівникам та іншим працівникам закладів освіти та управління освіти Коломийської міської ради за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, з нагоди професійних свят та ювілейних дат | 42 |
| ДОДАТОК 8   | Основні напрямки соціального партнерства Коломийської міської організації Профспілки працівників освіти і науки України з управлінням освіти Коломийської міської ради   | 46 |

## РОЗДІЛ І ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Визнаючи дану Угоду (надалі - Угода) нормативним актом, на підставі якого здійснюватиметься регулювання соціально-економічних, виробничих і трудових відносин, сторони домовились про наступне:

1.1. Ця Угода укладена на 2022-2025 рр. і набирає чинності з моменту її підписання представниками сторін та діє до укладення нової або перегляду цієї угоди.

1.2. Сторонами Угоди є:

- Управління освіти Коломийської міської ради Івано-Франківської області, в особі начальника управління, який представляє інтереси роботодавців і має відповідні повноваження (надалі – управління освіти);

- Коломийська міська організація Профспілки працівників освіти і науки України, в особі голови міської організації Профспілки, яка представляє інтереси працівників закладів та установ освіти територіальної громади (надалі – міська організація Профспілки).

1.3. Угода визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на їх співробітництво, створення умов для підвищення ефективності роботи закладів та установ освіти (далі – заклади освіти), реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників, забезпечення їх конституційних прав, досягнення злагоди в суспільстві.

1.4. Сторони зобов'язуються дотримуватись принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності, аргументованості під час проведення переговорів щодо укладення Угоди, внесення змін і доповнень до неї, вирішення соціально-економічних питань і врегулювання трудових відносин.

1.5. Угода укладена відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», Генеральної та Галузевої угод, Угоди між департаментом освіти, науки та молодіжної політики Івано-Франківської обласної адміністрації та Івано-Франківською обласною організацією профспілки працівників освіти і науки України на 2022-2025 рр., законів про освіту, інших законодавчих актів України, рішень обласної державної адміністрації та міської ради і не підміняє їх.

1.6. Положення цієї Угоди є основою для укладання колективних договорів у закладах дошкільної, загальної середньої, позашкільної та установах освіти, незалежно від форм власності. Норми Угоди, як мінімальні гарантії, не можуть бути погіршені під час ведення колективних переговорів і їх укладення.

1.7. Дія Угоди поширюється на осіб, які перебувають у трудових правовідносинах з установами і закладами освіти, працівників органів управління освітою, профспілкових органів, які працюють на виборних та штатних посадах, осіб, що навчаються і знаходяться у сфері впливу сторін.

1.8. Зміни, що впливають із змін чинного законодавства, Генеральної і Галузевої угод, Угоди між департаментом освіти, науки та молодіжної політики Івано-Франківської обласної адміністрації та Івано-Франківською обласною

організацією профспілки працівників освіти і науки України застосовуються без внесення змін до Угоди. За необхідності, зміни та доповнення або припинення дії Угоди можуть вноситися після переговорів Сторін та досягнення згоди у такому порядку:

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

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

1.10. Угода може бути розірвана або змінена тільки за взаємною домовленістю Сторін. Зміни й доповнення вносяться за згодою Сторін після проведення переговорів. Пропозиції однієї із Сторін є обов'язковими для розгляду іншою Стороною. Рішення щодо них приймаються за згодою Сторін у 10-денний термін.

1.11. Жодна із сторін, що уклали цю Угоду, не може протягом усього терміну дії в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють норми, положення, зобов'язання Угоди.

1.12. Сторони домовилися, що при зміні власника закладу освіти чинність колективних договорів зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

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

1.14. Управління освіти забезпечує текстом Угоди заклади та установи освіти, а міська організація профспілки - первинні профспілкові організації закладів та установ освіти.

1.15. У двотижневий термін з дня реєстрації Угоди Сторони забезпечують доведення змісту Угоди до керівників закладів та установ освіти, а також до профспілкових організацій.

1.16. Додатки до Угоди є її невід'ємною частиною.

## **РОЗДІЛ II**

### **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УМОВ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ОСВІТИ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ**

#### **Управління освіти:**

2.1. Домагатиметься фінансування закладів освіти територіальної громади в обсягах, передбачених чинним законодавством, з урахуванням фінансового забезпечення.

2.2. Забезпечуватиме виконання нормативів матеріально-технічного, фінансового забезпечення закладів освіти не нижче від розмірів, визначених

Міністерством освіти і науки України та у межах відповідних бюджетних призначень.

2.3. Контролюватиме в межах повноважень діяльність закладів освіти, що належать до підпорядкування управління освіти Коломийської міської ради.

2.4. Сприятиме збереженню мережі закладів освіти, особливо у сільській місцевості та забезпеченню обсягів їх фінансування.

2.5. В межах наявних коштів створюватиме необхідні організаційні, матеріально-фінансові умови для реалізації пріоритетних напрямів розвитку освіти територіальної громади.

2.6. Організовуватиме систематичну роботу для забезпечення підвищення кваліфікації і перепідготовки педагогічних працівників.

2.7. Вживатиме заходів для передбачення видатків на підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

2.8. Забезпечить стабільне функціонування підвідомчих закладів освіти та раціональне використання коштів їх загального і спеціального фондів.

2.9. Вживатиме заходів для забезпечення фінансування галузі з помісячним розписом асигнувань в необхідних обсягах відповідно до чинного законодавства.

2.10. Сприятиме функціонуванню центру професійного розвитку педагогічних працівників, відповідно до законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про дошкільну освіту» «Про позашкільну освіту».

2.11. Вживатиме заходів для реалізації положень, передбачених ст. 54, 57, 59, 61, 66 Закону України „Про освіту”, в частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти.

2.12. Сприятиме реалізації положень Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо державної підтримки учасників бойових дій та їхніх дітей; дітей, один із батьків яких загинув у районі проведення антитерористичних операцій, бойових дій чи збройних конфліктів або під час масових акцій громадянського протесту; дітей, зареєстрованих як внутрішньо переміщені особи, для здобуття професійно-технічної та вищої освіти».

2.13. Застосовуватиме заходи впливу для удосконалення норм законодавства про неприпустимість закриття закладів загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти, а також їх структурних підрозділів посеред навчального року, здійснення реорганізації і ліквідації закладів загальної середньої освіти у сільській місцевості лише після громадських обговорень.

2.14. Вживатиме заходів для фінансування закладів загальної середньої освіти, класи в яких сформовано з дотриманням норм статті 12 Закону України «Про повну загальну середню освіту», зокрема з наповнюваністю не менше 5 учнів, за рахунок освітньої субвенції.

#### **Сторони Угоди у межах компетенції домовились:**

2.15. Спрямовувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи закладів та установ освіти.

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

2.17. Сприяти належному фінансовому забезпеченню закладів та установ освіти.

2.18. Не рідше одного разу на рік, заслуховувати на спільних засіданнях колегії Управління освіти та президії міської організації Профспілки питання про стан дотримання чинного трудового законодавства в закладах та установах освіти.

2.19. Вживати заходів щодо передбачення видатків освітньої субвенції в обсягах, необхідних для своєчасної і в повному розмірі оплати праці педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти та інших, які оплачуються за рахунок освітньої субвенції.

2.20. Вживати заходів щодо удосконалення формули розподілу освітньої субвенції, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 27.12.2017р. №1088 «Про затвердження формули розподілу освітньої субвенції між місцевими бюджетами», з тим, щоб обрахунки за її складовими були максимально наближені до потреб закладів загальної середньої освіти на оплату праці педагогічних працівників.

2.21. Вживати заходів щодо внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 14.01.2015 №6 «Деякі питання надання освітньої субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам» щодо спрямування освітньої субвенції виключно на оплату праці педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти та інших, оплата праці яких здійснюється за рахунок субвенції.

2.22. Забезпечити використання освітньої субвенції за цільовим призначенням, в тому числі для виплати надбавок «за престижність педагогічної праці» в максимальних розмірах, встановлення надбавок за складність, напруженість, за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи, преміювання, надання допомоги для вирішення соціально-побутових проблем педагогічним працівникам закладів загальної середньої освіти та інших закладів освіти в повному обсязі без обмеження граничними розмірами.

2.23. Сприяти забезпеченню освітньою субвенцією закладів загальної середньої освіти з чисельністю учнів до 25 осіб з метою забезпечення трудових прав педагогічних працівників, недопущення їх вивільнення та дотримання конституційного права дітей на отримання повної загальної середньої освіти незалежно від їх місця проживання.

**Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ, відповідним профспілковим органам вживати заходів для:**

2.24. Недопущення закриття посеред навчального року закладів загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти, особливо у сільській місцевості.

2.25. Під час затвердження міського бюджету, відповідно до статті 77 Бюджетного кодексу України, забезпечувати у повному обсязі видатки на оплату праці працівників закладів освіти для її першочергової виплати.

2.26. Передбачення видатків освітньої субвенції в обсягах, необхідних для своєчасної і в повному розмірі оплати праці педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, а у разі їх недостатності – спрямовувати кошти місцевого бюджету.

2.27. Вважати обов'язковими для виконання рішення Атестаційної комісії другого рівня при Управлінні освіти.

**Міська організація Профспілки зобов'язується:**

2.28. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в закладах та установах освіти.

2.29. Утримуватись від організації страйків з питань, включених до Угоди, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку.

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

- закриття закладів загальної середньої освіти у сільській місцевості;
- ліквідації, реорганізації та перепрофілювання закладів загальної середньої, дошкільної, позашкільної та установ освіти;
- зміни нормативів щодо наповнюваності класів закладів загальної середньої освіти, груп дошкільних і позашкільних закладів освіти, передбачених положеннями ст.12 Закону України “Про повну загальну середню освіту”, ст. 14 Закону України “Про дошкільну освіту” та ст.18 Закону України “Про позашкільну освіту”, а також норм щодо кількості учнів у групах при поділі класів для вивчення окремих предметів;
- збільшення обсягу педагогічного навантаження порівняно з передбаченим ст. 24 Закону України “Про повну загальну середню освіту” та ст. 22 Закону України “Про позашкільну освіту”;
- зменшення кількості годин в навчальних планах закладів загальної середньої освіти;
- посилення інтенсифікації праці педагогічних працівників;
- скорочення чисельності педагогічних;
- зміни умов нормування праці педагогічних працівників, зокрема, включення обсягу педагогічної роботи, пов'язаної із зовнішнім незалежним оцінюванням, до педагогічного навантаження педагогічних працівників.

2.31. Здійснювати захист інтересів працівників освіти, використовуючи співпрацю з міжнародними профспілковими організаціями.

2.32. Забезпечувати обмін та залучати досвід ЄС в галузі освіти, навчання та молодіжної політики з метою покращення взаєморозуміння, активізації міжкультурного діалогу та посилення знань щодо відповідних культур відповідно до Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, з іншої сторони.

### РОЗДІЛ ІІІ ВИРОБНИЧІ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

#### **Управління освіти зобов'язується:**

3.1. Спрямовувати діяльність управління освіти, керівників закладів освіти на створення умов для безумовної реалізації прав громадян на освіту.

3.2. Управління освіти сприятиме:

3.2.1. Дотриманню встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і часу відпочинку для працівників закладів освіти.

3.2.2. Наявності в кожному закладі освіти правил внутрішнього розпорядку, розроблених та затверджених відповідно до Типових правил внутрішнього трудового розпорядку.

3.2.3. Встановленню педагогічним працівникам скороченої тривалості робочого часу відповідно до чинного законодавства.

3.3. Правила внутрішнього трудового розпорядку, графіки роботи працівників затверджуються керівником закладу чи установи освіти у встановленому порядку, за погодженням з органом профспілки.

#### **Сторони Угоди рекомендують:**

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

3.5. Отримувати згоду профспілкового комітету при звільненні працівників (членів профспілки) з ініціативи роботодавця згідно ст. 43 КЗпП України, ст. 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

3.6. Звільнення педагогічних працівників закладів освіти у зв'язку із скороченням обсягу роботи, здійснювати лише після закінчення навчального року.

3.7. Забезпечити призначення керівників комунальних закладів загальної середньої освіти за результатами конкурсу, що проводиться відповідно до вимог ст. 39 Закону України «Про повну загальну середню освіту» та положення про конкурс, затвердженого міською радою, з обов'язковим включенням до складу конкурсної комісії представника міської організації Профспілки.

3.8. Обмежити укладення строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробування. Не допускати переукладення безстрокового трудового договору на строковий з підстав досягнення працівником пенсійного віку з ініціативи власника (крім педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, які досягли пенсійного віку та яким виплачується пенсія за віком).

3.9. Продовжувати до закінчення строку чинності строкового договору, укладеного на підставі Прикінцевих положень та статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» трудовий договір на новий термін, що укладаються строком від одного до трьох років.

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

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

3.12. Надавати щорічні відпустки керівним, педагогічним працівникам, згідно затверджених і погоджених графіків відпустки, як правило, в канікулярний період і, як виняток, для санаторно-курортного лікування та оздоровлення працівників протягом навчального року. У зв'язку із сімейними обставинами та іншими поважними причинами надавати, як виняток, на підставі особистих заяв педагогічних працівників, частину щорічної основної відпустки протягом навчального року (сумарно не більше 10 календарних днів).

3.13. Надавати працівникам закладів освіти за ненормований робочий день додаткові відпустки, визначені колективними договорами (згідно переліку затвердженого Міністерством освіти і науки України) (додаток №1).

3.14. Одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України) (за наявності декількох підстав) 17 календарних днів.

3.15. Встановлювати та надавати працівникам за рахунок власних коштів інші види оплачуваних відпусток (у разі особистого шлюбу або шлюбу дітей, народження дитини, смерті близьких родичів, для догляду за хворим членом сім'ї, батькам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих у іншій місцевості, батькам, чиї діти йдуть до першого класу школи, ветеранам, донорам тощо) до 3 календарних днів, а головам виборних органів Профспілки, які працюють на громадських засадах до 5 календарних днів в канікулярний період.

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

3.17. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам закладів та установ освіти, які скеровуються для підвищення кваліфікації (з одного чи декількох

предметів), підготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва, у тому числі з використанням дистанційних технологій.

3.18. Забезпечити матеріальне заохочення педагогічних працівників та учнів, які стали переможцями всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів.

3.19. Створювати умови для використання педагогічними працівниками окремих днів тижня, вільних від навчальних занять для виконання іншої педагогічної роботи за розкладом з метою підвищення кваліфікації, самоосвіти, підготовки до занять тощо за межами навчального закладу.

3.20. При складанні розкладів навчальних занять уникати нераціональних витрат часу педагогічних працівників, які здійснюють викладацьку роботу.

3.21. Погоджувати з профспілковими комітетами:

- графік відпусток;
- навчальне навантаження;
- склад атестаційної комісії;
- тарифікаційні списки;
- режим роботи та розклад уроків;
- надурочні роботи;
- положення про виплату щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та її розподіл;
- положення про виплату премій.

#### **Сторони Угоди спільно домовились:**

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

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

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

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

3.26. Проводити спільні навчання керівників закладів та установ освіти, голів профспілкових комітетів закладів освіти з питань укладання колективних договорів, трудового законодавства, законодавства про оплату праці, про охорону праці, про освіту та соціальне страхування.

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

3.28. Підтримувати внесення змін до законодавства щодо:

- тривалості робочого часу практичних психологів закладів дошкільної освіти комбінованого типу та соціальних педагогів закладів освіти (груп, класів) для дітей з особливими освітніми потребами; для дітей, які потребують корекції фізичного та/або розумового розвитку; з інклюзивними класами та групами.

- збільшення тривалості щорічної основної відпустки окремим категоріям педагогічних працівників закладів дошкільної освіти.

**Міська організація Профспілки зобов'язується:**

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

3.30. З метою захисту прав освітян здійснювати силами міської організації Профспілки, профспілкових комітетів громадський контроль за додержанням законодавства про працю, про освіту, про охорону праці.

3.31. Реалізувати читання курсу лекцій з питань трудового законодавства працівникам управління освіти та керівникам закладів освіти у програмі правового всеобучу та атестації керівників з охорони праці.

## **РОЗДІЛ IV ЗАЙНЯТІСТЬ**

**Управління освіти зобов'язується:**

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

4.2. Забезпечити аналіз зайнятості освітян територіальної громади на основі статистичних звітів та розглядати це питання разом з міською організацією профспілки одночасно з підсумками виконання Угоди.

4.3. Спільно з відповідними органами державної служби зайнятості населення брати участь у розробці, реалізації, контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості працівників галузі при їх вивільненні.

4.4. Вживати заходів для недопущення в закладах освіти масового вивільнення працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім випадків ліквідації чи реорганізації (понад 3 відсотки чисельності працівників упродовж календарного року).

4.5. Забезпечити контроль за відповідністю штатних розписів закладів освіти Типовим, затвердженим Міністерством освіти і науки України.

4.6. Самостійно або спільно з підпорядкованими закладами освіти порушувати питання перед місцевими органами виконавчої влади про поетапне звільнення працівників за умови неможливості їхнього подальшого працевлаштування.

4.7. Повідомляти міську організацію Профспілки про рішення Управління освіти щодо змін в організації виробництва і праці, у тому числі реорганізацію і перепрофілювання підпорядкованих установ і закладів освіти, масове скорочення чисельності або штату працівників не пізніше ніж за 3 місяці до запланованих дій з обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників.

**Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти:**

4.8. Проводити консультації з Управлінням освіти та міською організацією Профспілки з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотків чисельності працівників.

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

4.10. Забезпечити працевлаштування на вільні і новостворені робочі місця в закладах освіти незайнятого населення, зареєстрованого у державній службі зайнятості, відповідно до кваліфікаційних вимог, надаючи при цьому перевагу професійно досвідченим працівникам та випускникам закладів освіти.

4.11. Забезпечити формування розділів „Зайнятість та соціальний захист від безробіття” в колективних договорах.

4.12. Вжити заходів для недопущення запровадження такого режиму роботи працівників закладів та установ освіти, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше мінімальної заробітної плати.

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

- при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження та за наявності відповідного фаху;

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

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

4.14. Не допускати ліквідації закладів освіти при створенні на їх базі нових типів закладів освіти. Дії управління освіти, засновника із створення нових закладів освіти на базі існуючих, здійснювати виключно в порядку реорганізації.

4.15. Не допускати припинення шляхом реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації закладів освіти та у зв'язку з цим звільнення педагогічних працівників чи скорочення штатів посеред навчального року.

#### **Сторони угоди спільно домовились:**

4.16. Вживати заходів для відновлення трудових прав педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, зокрема й керівників, які набувають право на пенсію за віком та з якими на цій підставі припинятимуться безстрокові трудові договори.

4.17. Не допускати необґрунтованого звільнення працівників закладів та установ освіти.

4.18. Застосовувати при оптимізації закладів та установ освіти звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працівників лише як крайній засіб, коли вичерпані всі можливості їх працевлаштування в інших закладах освіти.

4.19. Не допускати зменшення обсягу навчального навантаження особам передпенсійного віку.

#### **Міська організація Профспілки зобов'язується:**

4.20. Здійснювати громадський контроль за дотриманням трудового законодавства при вивільненні працівників.

4.21. Співпрацювати з управлінням освіти з метою попередження порушень норм законодавства, недопущення необґрунтованого закриття закладів освіти та звільнення їх працівників.

4.22. Ініціювати перед відповідними органами державної виконавчої влади, місцевого самоврядування розгляд випадків відмови роботодавцями усунути

виявленні порушення трудового законодавства для вжиття необхідних заходів реагування або звернення до судових органів.

## **РОЗДІЛ V ОПЛАТА ПРАЦІ**

### **Управління освіти зобов'язується:**

5.1. Вживати заходів для дотримання в закладах освіти законодавства про оплату праці.

5.2. Сприяти усуненню причин порушення термінів виплати заробітної плати.

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

5.4. Вживати заходів для встановлення:

- розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду на рівні не нижче мінімальної заробітної плати;
- схеми посадових окладів (ставок заробітної плати) педагогічних і науково-педагогічних працівників Кабінетом Міністрів України з урахуванням норм частини другої статті 61 Закону України «Про освіту».

### **Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти:**

5.5. Забезпечити дотримання в закладах освіти законодавства про оплату праці, її розмірів, встановлених нормативно-правовими актами, та термінів виплати, зазначених у колективних договорах.

5.6. Припиняти трудові договори, контракти, з керівниками закладів освіти у разі порушення ними законодавства щодо виплати заробітної плати, крім випадків невиконання заробітної плати з поважних причин, у тому числі відсутності фінансування та кошторисних призначень.

5.7. Щорічно передбачати видатки на виплату педагогічним працівникам винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у відповідності до ст. 57 Закону України «Про освіту» у максимальних відсотках до посадових окладів чи ставок заробітних плат педагогічних працівників, встановлених у п. 64 Інструкції про оплату праці (без врахування педагогічного навантаження).

Забезпечувати виплату винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у разі звільнення педагогічних працівників з роботи серед або після закінчення навчального року з урахуванням фактичного часу роботи.

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

відпустки забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, встановлене при тарифікації на початок навчального року.

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

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

5.11. З метою дотримання вимог Положення про навчальні кабінети загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 20 липня 2004 року № 601 та Положення про навчальні кабінети з природничо-математичних предметів загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 14 грудня 2012 року № 1423, при встановленні доплат за завідування навчальними кабінетами, в межах фонду оплати праці:

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

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

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

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

- заміщення не більше двох місяців тимчасово відсутніх педагогів;
- оплати праці працівників інших установ, які залучаються до педагогічної роботи.

Не допускати погодинної оплати праці педагогічним працівникам, які працюють за сумісництвом, основним місцем праці яких є також педагогічна посада.

Рекомендувати керівникам закладів освіти приймати педагогічних працівників на роботу за сумісництвом на умовах строкового договору, у випадках передбачених чинним законодавством, на строк навчального року, відповідно до затвердженої структури навчального року.

#### 5.14. Забезпечити:

- оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних та тих, які працюють за сумісництвом, не з їх вини, зокрема на період оголошення карантину, в розмірі середньої заробітної плати;

- оплату праці вчителів, вихователів, у тому числі груп продовженого дня, вихователів закладів дошкільної освіти, музичних керівників у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови, карантин тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства;

- збереження заробітної плати при дистанційній формі підвищення кваліфікації вчителів та інших педагогічних працівників, зокрема, з відривом від освітнього процесу та оплати праці за фактично виконаний ними обсяг навчального навантаження, у тому числі із застосуванням дистанційних технологій, в умовах оголошеного карантину.

5.15. Педагогічним працівникам, у яких з незалежних від них причин протягом навчального року навантаження зменшується порівняно з встановленим при тарифікації, виплачувати заробітну плату відповідно до п. 76 Інструкції “Про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти”.

5.16 Здійснювати додаткову оплату за роботу в нічний час (з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку) працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час, у розмірі не менше 40 % посадового окладу (тарифної ставки).

5.17. Забезпечити оплату праці відповідно до ст. 106 КЗпП України, як за надурочну роботу в подвійному розмірі, працівникам закладів дошкільної освіти за роботу понад встановлену норму з причини невиходу на роботу змінника або у випадках, коли батьки несвоєчасно забирають дітей з дошкільного закладу і робота виконується за межами робочого часу, встановленого графіками роботи.

5.18. Передбачати в кошторисах установ та закладів освіти видатки на преміювання, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників у розмірах, відповідно до Програми розвитку освіти Коломийської територіальної громади на 2022-2026 роки.

5.19. Забезпечувати оплату праці працівників закладів освіти, які замінюють будь-які категорії тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікацією, зокрема під час дистанційної роботи.

5.20. Здійснювати виплату заробітної плати через установи банків, відповідно до чинного законодавства.

5.21. Гарантувати оплату праці в галузі за роботу в понадурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні у подвійному розмірі, відповідно до чинного законодавства.

5.22. 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.

5.23. Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати в робочі дні у строки, встановлені колективним договором з дотриманням положень ст. 24 Закону України “Про оплату праці”.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначати в колективних договорах за погодженням з профкомами, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника, у наступні терміни:

- за першу половину місяця - не пізніше 20-го числа поточного місяця;
- за другу половину місяця – не пізніше 6-го числа наступного місяця.

5.24. Здійснювати, згідно з чинним законодавством, компенсацію втрати частини заробітної плати, пов'язаної із порушенням термінів її виплати.

5.25. Забезпечити своєчасне проведення індексації грошових доходів працівників та здобувачів освіти у зв'язку із змінами цін на споживчі товари і послуги відповідно до чинного законодавства.

5.26. Сприяти встановленню надбавок педагогічним працівникам відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 р. № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» в максимальному розмірі, з оплатою за тарифікацією.

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

5.28. Встановлювати педагогічним та іншим працівникам, які працюють з ВІЛ-інфікованими дітьми, підвищені розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пунктів 28, 29 та 31 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993р. № 102, а також надбавку за складність у роботі в розмірі до 50 відсотків посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298.

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

5.29. Виплачувати при припиненні трудового договору внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39) - у розмірі, але не менше тримісячного середнього заробітку.

5.30. Забезпечувати встановлення надбавок, доплат та премій з метою диференціації заробітної плати тим працівникам, які отримують заробітну

плату на рівні мінімальної заробітної плати з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації, її результатів.

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

5.32. Забезпечити встановлення доплати працівникам, які мають наукові ступені та вчені звання, в максимальному розмірі.

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

5.34. Передбачати відповідні зобов'язання з оплати праці в колективних договорах.

5.35. Сприяти преміюванню працівників закладів, установ освіти та структурних підрозділів управління освіти, відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи, згідно розроблених Положень про преміювання в межах коштів передбачених на оплату праці.

#### **Сторони угоди спільно домовились:**

5.36. Вживати заходів для підвищення рівня заробітної плати працівників галузі.

5.37. Здійснювати контроль за своєчасною виплатою заробітної плати в закладах освіти, аналізувати причини порушень і вживати заходи щодо їх усунення.

5.38. Сприяти забезпеченню своєчасної виплати заробітної плати працівникам закладів та установ освіти за період відпусток, поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, у терміни визначені колективними договорами, з дотриманням вимог Конвенції МОП № 95 «Про охорону заробітної плати».

5.39. Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи на підставі колективних договорів із використанням з цією метою усієї економії фонду заробітної плати за відповідними посадами.

5.40. Вживати заходів для встановлення підвищеної оплати праці педагогічних та інших працівників закладів освіти за роботу з ВІЛ-інфікованими дітьми.

5.41. Вживати заходів для недопущення дискримінації в оплаті праці працівників бюджетної сфери, зокрема, галузі освіти.

5.42. Вживати заходів для відновлення та збереження співвідношень в оплаті праці педагогічних та інших категорій працівників, досягнення її розміру до законодавчого встановленого рівня.

### **Міська організація Профспілки зобов'язується:**

5.43. Надавати працівникам закладів освіти необхідну правову та консультативну допомогу з питань оплати праці.

5.44. Порухувати питання про притягнення до відповідальності осіб винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов даної угоди, що стосуються оплати праці згідно ст. 147, п. 1 ст. 41 КЗпП України, ст. 36 Закону України "Про оплату праці", ст. 18 Закону України "Про колективні договори і угоди".

5.45. Представляти на прохання працівника його інтереси щодо оплати праці в комісіях із розгляду індивідуальних трудових спорів, у судах.

5.46. Повідомляти про факти порушень законодавства про оплату праці галузеву Профспілку працівників освіти і науки України, Департамент освіти та Державну інспекцію праці.

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

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

5.48. Вживати заходів для забезпечення до 2023 року поетапної реалізації положень частини другої статті 61 Закону України «Про освіту», передбачивши при цьому щорічне, впродовж двох років, збільшення посадового окладу педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії від трьох до чотирьох прожиткових мінімумів для працездатних осіб із затвердженням відповідної Схеми посадових окладів та недопущення при удосконаленні умов оплати праці працівників бюджетної сфери звуження цих законодавчих норм педагогічним і науково-педагогічним працівникам.

5.49. Домагатися встановлення надбавки за престижність педагогічної праці у фіксованому розмірі 30% посадового окладу (ставки заробітної плати), шляхом внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 р. № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування».

5.50. Вживати заходів для реалізації з 1 лютого 2022 року постанови Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 р. №822 «Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки» та забезпечити її виконання у повному обсязі.

5.51. Домагатися виконання постанови Кабінету Міністрів України від 15.11.2019 р. №1028 «Про виплату допомоги вчителям закладів загальної середньої освіти».

5.52. Розглядати пропозиції виборних органів організаційних ланок Профспілки працівників освіти і науки України щодо застосування заходів матеріального та дисциплінарного впливу до керівників установ та закладів

освіти і науки, з вини яких допущена заборгованість із заробітної плати, інформувати їх щодо результатів розгляду.

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

### **Управління освіти зобов'язується:**

6.1. Сприяти виконанню керівниками закладів освіти вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти» від 26.12.2017 № 1669 і виконання вимог, передбачених Законом України «Про охорону праці», відшкодування шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків.

6.2. Дотримуватись виконання Комплексної програми запобігання дорожньо-транспортному, побутовому і дитячому травматизму невиробничого характеру.

6.3. Щорічно вносити на обговорення засідання колегії управління освіти за участю представників міської Профспілки питання створення належних умов і безпеки праці, вжиття заходів для зменшення виробничого травматизму і професійної захворюваності.

6.4. Проводити відповідно до Закону України „Про охорону праці” навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна безпека тощо) керівників закладів освіти, підпорядкованих Управлінню освіти.

### **Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти:**

6.5. Забезпечити визначення відповідальних осіб з охорони праці в закладах освіти (безпеки життєдіяльності) відповідно до вимог ст. 15 Закону України „Про охорону праці” та Типового положення про службу охорони праці.

6.6. Забезпечити заклади та установи освіти нормативно-правовими актами з охорони праці.

6.7. Забезпечити проведення атестації робочих місць з несприятливими умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 442 від 01.08.92 р. та листа Кабінету Міністрів України від 16.06.2002 року № 4274/52, за результатами якої на умовах колективних договорів:

- здійснювати доплати працівникам закладів освіти за роботу в шкідливих і важких умовах праці згідно з додатком №2;

- надавати додаткові відпустки за роботу з шкідливими і важкими умовами праці, особливий характер роботи згідно з додатком №3;

6.8. Забезпечити фінансування заходів для створення безпечних та нешкідливих умов праці відповідно до вимог нормативних документів з охорони праці.

6.9. Включати в колективні договори закладів освіти зобов'язання щодо:

- забезпечення працівників, що зайняті у шкідливих умовах праці відповідними пільгами і компенсаціями (лікувально-профілактичне харчування, молоко тощо);

- видачі спецодягу, інших засобів індивідуального захисту з дотриманням Норм безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості, затверджених наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду, а також мийних та дезінфікуючих засобів, зокрема, відповідно до постанови Головного державного санітарного лікаря України «Про затвердження протиепідемічних заходів у закладах освіти на період карантину у зв'язку поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 22 серпня 2020 року №50 та інших постанов;

- здійснення доплат працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці;

- надання щорічних додаткових відпусток за роботу у шкідливих і важких умовах праці;

- надання щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці.

6.10. Передбачати в кошторисах закладів освіти необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці відповідно до ст.19 Закону України “Про охорону праці”, у тому числі для проведення атестації робочих місць за умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 року № 442.

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

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

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

#### **Сторони угоди спільно домовились:**

6.14. Забезпечити контроль:

- за виконанням вимог щодо створення здорових, безпечних і нешкідливих умов праці та навчання для учасників освітнього процесу відповідно до Кодексу цивільного захисту України, Законів України „Про охорону праці”, „Про дорожній рух”;

- за реалізацією заходів з охорони праці, передбачених колективними договорами, угодами в закладах і установах освіти і науки.

6.15. Сприяти поліпшенню стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, виділенню для цієї мети коштів з бюджетів усіх рівнів не менше як 0,5 відсотка від фонду оплати праці, відповідно до ст. 19 Закону України „Про охорону праці”, в межах бюджетних призначень.

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

6.17. Забезпечити приведення штатних розписів закладів та установ освіти у відповідність до вимог нормативів Міністерства освіти і науки України, у межах фонду оплати праці.

#### **Міська організація Профспілки зобов'язується:**

6.18. Спільно з членськими організаціями галузевої Профспілки забезпечити громадський контроль за додержанням вимог, передбачених нормативними актами з питань охорони праці, створенням безпечних, нешкідливих умов праці і належного виробничого побуту, забезпеченням працівників засобами колективного та індивідуального захисту.

6.19. Організувати навчання профспілкового активу, представників Профспілки з питань охорони праці, громадського контролю за виконанням керівниками закладів і установ галузі вимог законодавства та нормативних актів з охорони праці.

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

6.21. Забезпечити участь представників обласної організації Профспілки у роботі комісій із розслідування причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою ушкодження здоров'я учасників навчально-виховного процесу.

6.22. Сприяти здійсненню відповідних заходів у ході щорічного проведення Всесвітнього дня охорони праці.

6.23. Забезпечувати територіальні організації Профспілки нормативно-правовими документами з питань охорони праці.

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

#### **Управління освіти зобов'язується:**

7.1. Домагатися безумовного забезпечення педагогічним працівникам галузі, а також здобувачам освіти гарантій, передбачених чинним законодавством.

7.2. Сприяти вирішенню питань щодо регулярного безоплатного підвезення до місця роботи і додому педагогічних працівників.

7.3. Сприяти вирішенню питань щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників закладів освіти, студентів коледжів, які навчаються за денною формою навчання, учнів професійно-технічних закладів освіти, придбання медичних книжок нового зразка.

7.4. Сприяти формуванню ефективної мережі, збереженню, функціонуванню та розвитку об'єктів соціальної сфери, мережі культурно-освітніх, оздоровчих закладів, спортивних споруд галузі та закладів післядипломної педагогічної освіти.

7.5. Вживати заходів для вирішення в установленому порядку питання щодо встановлення доплати протягом трьох років за першим місцем роботи педагогічним працівникам закладів загальної середньої дошкільної та позашкільної освіти, розташованих у сільській місцевості.

**Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти:**

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

7.7. Сприяти вирішенню питань щодо регулярного безоплатного підвезення до місця роботи і додому педагогічних працівників.

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

7.9. Забезпечити надання працівникам закладів та установ освіти матеріальної допомоги на оздоровлення, в розмірі до одного посадового окладу на рік, виплату премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах відповідно до нормативно-правових актів.

7.10. Надавати працівникам установ і закладів освіти матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань відповідно до ст.61 Закону України «Про освіту», в межах фонду оплати праці.

7.11. Надавати при виході на пенсію допомогу працівників закладів та установ освіти – у розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за рахунок власних коштів установи на умовах колективних договорів.

7.12. Вживати заходів, спрямованих на:

- виділення земельних ділянок територіальною громадою під будівництво житла для педагогічних працівників;

- виконання регіональних програм забезпечення житлом педагогічних працівників;

- безумовне дотримання чинного законодавства щодо забезпечення педагогічних працівників сільської місцевості, а також пенсіонерів з їх числа безоплатним житлом з опаленням і освітленням у межах встановлених норм;

- забезпечення у сільській місцевості регулярного безкоштовного підвезення педагогічних працівників до місця роботи і додому.

7.13. Забезпечувати компенсацію працівникам вартості бланків особистих медичних книжок та витратних матеріалів для проведення лабораторних досліджень на умовах колективних договорів.

7.14. Сприяти наданню педагогічним працівникам додаткових пільг з оплати за утримання їх дітей у закладах дошкільної освіти за рахунок коштів місцевих бюджетів.

7.15. Передбачати норми щодо соціального захисту ветеранів праці при укладенні колективних договорів.

7.16. Сприяти відраховуванню профспілковим комітетам не менше як 0,3 % фонду оплати праці на культурно-просвітницьку, спортивно-оздоровчу роботу, роботу з дітьми відповідно до чинного законодавства.

#### **Сторони угоди домовились:**

7.17. Вживати заходів для реалізації передбачених статтями 51, 57, 61 Закону України «Про освіту» прав та гарантій педагогічних працівників щодо їх сертифікації, оплати праці та забезпечення безоплатним житлом з опаленням і освітленням педагогічних працівників сільської місцевості і селищ міського типу та членів їх сімей, а також недопущення звуження їх прав та гарантій.

7.18. Визначити можливі джерела фінансування та шляхи забезпечення житлом педагогічних працівників. Ініціювати розробку державної програми, спрямованої на забезпечення житлом працівників освіти.

7.19. Вживати заходів для запровадження нових підходів щодо визначення розміру пенсій педагогічним працівникам на рівні 80–90 відсотків заробітної плати та забезпечення призначення пенсій за вислугу років.

7.20. Здійснювати перепрофілювання, закриття, ліквідацію, а також зміну форм власності об'єктів соціально-культурної сфери за згодою відповідної профспілкової організації.

7.21. Вживати спільних заходів для впровадження недержавного пенсійного забезпечення та обов'язкового професійного страхування працівників освіти.

7.22. Вживати заходів відновлення та недопущення звуження прав педагогічних працівників на пенсію за вислугу років, осучаснення раніше призначених пенсій.

7.23. Вживати заходів для забезпечення дотримання чинного законодавства:

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

7.24. Сприяти збереженню і функціонуванню об'єктів соціальної сфери, мережі культурно-освітніх, оздоровчих закладів галузі освіти.

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

7.26. Забезпечити виділення коштів для реалізації програм оздоровлення здобувачів освіти, а також дітей працівників освіти в літній та канікулярний періоди.

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

7.28. Організовувати щорічне проведення обласних галузевих спартакіад, змагань, турнірів, зльотів, фестивалів та конкурсів, інших культурно-просвітницьких і спортивних заходів серед працівників освіти.

7.29. Рекомендувати керівникам за рахунок власних коштів установ і закладів освіти встановлювати додаткові, порівняно із чинним законодавством, трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

7.30. Сприяти поліпшенню житлового забезпечення працівників галузі і органів управління освітою та кредитування спорудження (придбання) ними житла.

### **Міська організація Профспілки зобов'язується:**

7.31. Вжити заходів для активізації діяльності територіальних організацій профспілки та профспілкових комітетів з метою забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій, передбачених Угодою.

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

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

## **РОЗДІЛ VIII РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

**З метою подальшого розвитку соціального партнерства галузі сторони Угоди домовились про наступне:**

8.1. При підготовці і прийнятті нормативних актів, що регулюють соціально-трудові відносини в галузі освіти, стосуються соціального захисту працівників, здобувачів освіти, враховувати позицію іншої сторони.

8.2. Вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи, відповідним органам державної влади і місцевого самоврядування Центральному Комітету Профспілки працівників освіти і науки України до проєктів законів, діючих законодавчих та нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери.

8.3. Сприяти:

- укладенню Колективних договорів в усіх закладах та установах освіти, на які поширюється дія Угоди;

- впровадженню та поширенню практики проведення попередньої експертизи проєктів Колективних договорів щодо їх відповідності нормам законодавства, Галузевої та цієї Угод;

8.4. Представники органів управління освіти, керівники закладів та установ освіти на запрошення профспілкових органів братимуть участь в заходах

Профспілки, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників та здобувачів освіти.

8.5. Створити зі складу сторін постійно діючу робочу комісію для об'єктивного вивчення, аналізу, розгляду спірних питань, трудових спорів, скарг та надання рекомендацій заявникам, керівникам закладів та установ освіти щодо вжиття ними заходів реагування.

8.6. Управління освіти, керівники закладів та установ освіти:

- забезпечать відповідне погодження з обласною організацією Профспілки, територіальними організаціями Профспілки, профспілковими комітетами на місцях нормативних актів, які стосуються прав та інтересів працівників у сфері трудових, соціально-економічних відносин;

- надаватимуть міській організації Профспілки та профспілковим комітетам закладів та установ освіти інформацію щодо соціально-економічного розвитку освіти територіальної громади, стану фінансування закладів, результатів їх діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати і стипендії, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників, здобувачів освіти;

- сприятимуть профспілковим органам у забезпеченні навчання учасників колективних переговорів на всіх рівнях, проведенні з цією метою семінарів, конференцій, спеціальних навчальних курсів, фінансування відповідних заходів.

8.7. Управління освіти та міська організація Профспілки координуватимуть діяльність керівників закладів та установ освіти, територіальних організацій та профспілкових комітетів Профспілки на виконання зобов'язань за даною угодою.

8.8. Забезпечити безперешкодний доступ уповноважених профспілкових представників до закладів освіти і науки, надавати їм відповідні документи, відомості та пояснення від роботодавця щодо фактів порушень трудового законодавства та норм колективних договорів.

8.9. Поширювати пільги і винагороди, що застосовуються в закладі, на штатних профспілкових працівників згідно з колективними договорами.

8.10. Встановлювати щорічну винагороду в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) головам профспілкових організацій, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах - за активну і сумлінну працю із захисту прав та інтересів працівників, в межах фонду оплати праці.

8.11. Спрямовувати органи управління освітою, керівників установ і закладів освіти на безумовне забезпечення законодавчо закріплених положень щодо прав працівників на об'єднання в Профспілку, повноважень виборних профспілкових органів та гарантій їхньої діяльності.

8.12. Запропонувати виборним профспілковим органам обов'язкове ініціювання переговорів щодо укладання угод, колективних договорів.

8.13. Забезпечити реалізацію управлінням освіти і територіальними організаціями Профспілки належний соціальний діалог та партнерські відносини, виходячи із норм чинного законодавства (Додаток №8).

## РОЗДІЛ ІХ ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УМОВ ДЛЯ РОБОТИ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІВ

### Управління освіти зобов'язується:

9.1. Забезпечити в закладах освіти, науки права та гарантії діяльності Профспілки працівників освіти і науки України, її організаційних ланок, передбачені Конституцією України, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», актами Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованими Україною конвенціями Міжнародної Організації Праці.

9.2. Не допускати втручання керівників органів управління освітою та керівників закладів освіти і науки у статутну діяльність організаційних ланок Профспілки працівників освіти і науки України, передбачену чинним законодавством.

9.3. Вводити до складу колегії управління освіти представників Профспілки відповідного рівня.

9.4. Активізувати співпрацю з профспілковими організаціями з усіх питань забезпечення належного статусу педагогічних працівників, підвищення рівня соціально-економічного захисту працівників освіти та осіб, які навчаються;

- вводити до складу атестаційних комісій, робочих та дорадчих органів, конкурсних комісій із заміщення вакантних посад керівників закладів освіти представників Профспілки, які підтвердили статус репрезентативності;

- утримуватися від будь-яких дій, що можуть бути розцінені як втручання у статутну діяльність Профспілки;

- створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених профспілкових представників до закладів та установ освіти, органів виконавчої влади, до компетенції яких входять функції прийняття рішень з порушених питань у сфері соціально-трудових відносин.

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

9.5. Підтримувати безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів Профспілки з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових органів або транзитні рахунки профспілкових органів не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам.

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

9.7. Сприяти виконанню представниками профспілкової сторони повноважень, визначених законодавством, щодо захисту трудових прав працівників та здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю.

**Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти:**

9.8. Забезпечувати вільний вхід до закладів та установ освіти представників Профспілки працівників освіти і науки України їх доступ до робочих місць, місць зібрання членів Профспілки, можливість зустрічі та спілкування з працівниками. Інформувати працівника в день прийому на роботу про наявність первинної профспілкової організації та її роботу.

9.9. Поширювати пільги і винагороди, що застосовуються в закладі, на штатних профспілкових працівників згідно з колективними договорами.

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

9.11. Долучати представників профспілкових організацій до роботи в дорадчих та робочих органах.

9.12. Надати членам виборних профспілкових органів, не звільненим 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.

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

9.14. Сторони Угоди не рідше двох разів на рік проводять консультативні зустрічі щодо питань реформування освітньої законодавства, соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладів, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників та здобувачів освіти тощо.

**Міська організація Профспілки зобов'язується:**

9.15. Своєчасно доводити до відома виборних органів Профспілки зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти та здобувачів освіти.

9.16. Спрямовувати роботу виборних органів Профспілки на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, оплати праці, розподілу навчального навантаження, дотримання в закладах та установах освіти трудового законодавства.

9.17. Проводити роз'яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників та здобувачів освіти, а також методів і форм їх захисту через власні видання та засоби масової інформації, безпосередньо в трудових колективах.

9.18. Посилити особисту відповідальність профспілкових кадрів стосовно питань захисту порушених законних прав та інтересів членів Профспілки.

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

9.20. Запропонувати виборним профспілковим органам обов'язкове ініціювання переговорів щодо укладення угод, колективних договорів.

9.21. Організувати надання допомоги виборним органам Профспілки у проведенні колдоговірної кампанії з метою забезпечення:

- відповідності законодавству норм колективних договорів, зокрема з питань оплати праці, режиму роботи, охорони праці, надання відпусток;
- відповідальності сторін за невиконання умов колективних договорів;
- вирішення через колективні договори питань, не врегульованих чинним законодавством.

9.22. Узагальнити та поширити практику роботи виборних органів Профспілки щодо притягнення до відповідальності посадових осіб, винних у порушенні законодавства про працю.

9.23. Налагодити співпрацю виборних органів Профспілки з органами Державної служби України з питань праці та Управлінням Державної служби якості освіти у Івано-Франківській області за дотриманням законодавства про працю з метою забезпечення контролю за дотриманням чинного трудового законодавства.

9.24. Сприяти поширенню практики представлення виборними органами Профспілки інтересів членів Профспілки при розгляді їх трудових спорів в комісіях по трудових спорах, судах.

9.25. Інформувати Управління освіти про факти порушення гарантій та прав діяльності Профспілки в закладах освіти і науки з метою вжиття відповідних заходів.

9.26. Забезпечити попереднє інформування Департаменту освіти і науки перед скеруванням звернення до правоохоронних органів з приводу порушення гарантій та прав діяльності профспілки.

## **РОЗДІЛ X**

### **КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ**

#### **Сторони угоди спільно домовились:**

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

10.2. Один раз на рік (грудень) на спільному засіданні колегії управління освіти та міської організації Профспілки заслуховувати керівників цих органів про хід виконання Угоди. Інформацію про хід виконання Угоди доводити до відома установ і закладів освіти. За умови невиконання чи несвоєчасного її виконання, виявляти причини та вживати термінових заходів щодо їх усунення.

10.3. Посадових та інших осіб, які своїми діями або бездіяльністю призвели до порушення, невиконання умов даної Угоди, притягати до дисциплінарної відповідальності згідно із чинним законодавством.

10.4. Контроль за виконанням Угоди здійснювати спільною комісією, визначеною сторонами, затвердженої наказом управління освіти.

Угода підписана у двох примірниках, які зберігаються у кожної із Сторін і мають однакову юридичну силу.

Заступник начальника управління  
освіти Коломийської міської ради

  
Юлія ТИМКІВ  
21 квітня 2022 року



Голова Коломийської міської  
організації Профспілки працівників  
освіти і науки України

  
Віра ПИЛИПЧУК  
21 квітня 2022 року



ДОДАТОК 1 до Угоди  
між управлінням освіти  
Коломийської міської ради  
та Коломийською міською  
організацією Профспілки  
працівників освіти і науки  
України на 2022-2025 роки

### ПЕРЕЛІК

**посад працівників освіти з ненормованим робочим днем  
яким може надаватися додаткова оплачувана відпустка**  
(відповідно до пункту 2 статті 8 Закону України «Про відпустки», додатку №1, №3 до  
Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України, Профспілками працівників  
освіти і науки України та Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців у  
галузі вищої освіти на 2021-2025 роки)

| № з/п | Назва посади   | Кількість календарних днів |
|-------|--|----------------------------|
| 1.    | Директор закладу загальної середньої, дошкільної освіти комбінованого типу, директор та консультанти інклюзивно-ресурсного центру  | 3                          |
| 2.    | Директор закладу дошкільної освіти, позашкільної освіти, директор та консультанти центру професійного розвитку педагогічних працівників  | 7                          |
| 3.    | Заступник директора закладу освіти   | 3                          |
| 4.    | Завідувач господарством  | 7                          |
| 5.    | Керівник структурного підрозділу   | 7                          |
| 6.    | Педагог-організатор, психолог, практичний психолог, соціальний педагог,  | 3                          |
| 7.    | Бібліотекар, лаборант, інструктор з фізичної культури, медсестра (сестра медична старша), дієтсестра, секретар/ секретар-друкарка /друкарка, діловод, комірник, підсобний робітник, помічник вихователя, робітник по обслуговуванню приміщень, акомпаніатор, балетмейстер, художник-оформлювач, костюмер, сторож, двірник, | 7                          |
| 8.    | Фахівці, спеціалісти (бухгалтер, юрисконсульт, економіст, інше), інженер, водій  | 7                          |

Заступник начальника управління  
освіти Коломийської міської ради



Юлія ТИМКІВ

21 квітня 2022 року

Голова Коломийської міської  
організації Профспілки працівників  
освіти і науки України



Віра ПИЛИПЧУК

21 квітня 2022 року

ДОДАТОК 2 до Угоди  
між управлінням освіти  
Коломийської міської ради  
та Коломийською міською  
організацією Профспілки  
працівників освіти і науки  
України на 2022-2025 роки

### ШКАЛА

доплат до тарифних ставок і посадових окладів  
за роботу з важкими і шкідливими умовами праці, при виконанні яких  
здійснюється підвищення оплати праці (наказ № 145-од від 28.09.2017 року)  
(за підсумками атестації робочих місць за умовами праці)  
(згідно додатку № 9 до інструкції про порядок обчислення заробітної плати  
працівникам освіти, Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України,  
Профспілками працівників освіти і науки України та Всеукраїнським об'єднанням  
організацій роботодавців у галузі вищої освіти на 2021-2025 роки)

| №<br>п/п | Посада               | Назва робіт підпунктів<br>додатку № 9   | Доплата<br>в % |
|----------|----------------------|---|----------------|
| 1.       | Шеф-кухар            | 1.152. Робота біля гарячих плит,<br>електрожарових шаф, кондитерських і<br>паромасляних печей та інших апаратів<br>для смаження і випікання;<br>1.154. Роботи, пов'язані з розчищенням,<br>обтинанням м'яса, риби, різкою і<br>чищенням цибулі, обсмалюванням<br>птиці.                           | 8 %            |
| 2.       | Кухар                | 1.152. Робота біля гарячих плит,<br>електрожарових шаф, кондитерських і<br>паромасляних печей та інших апаратів<br>для смаження і випікання;<br>1.154. Роботи пов'язані з розчищенням,<br>обтинанням м'яса, риби, різкою і<br>чищенням цибулі, обсмалюванням<br>птиці.                            | 8 %            |
| 3.       | Кухонний<br>робітник | 1.152. Робота біля гарячих плит,<br>електрожарових шаф, кондитерських і<br>паромасляних печей та інших апаратів<br>для смаження і випікання.<br>1.154. Роботи пов'язані з миттям посуду,<br>тари і технологічного обладнання<br>вручну із застосуванням кислот, лугу і<br>інших хімічних речовин. | 8 %            |

|    |  |  |      |
|----|--|--|------|
| 4. | Машиніст з прання і ремонту спецодягу, білизни | 1.156. Роботи з прання білизни вручну з використанням миючих і дезінфікуючих засобів.  | 8 %  |
| 5  | Прибиральник службових приміщень               | 1.159. Роботи з хлорування води, з виготовленням дезінфікуючих розчинів, а також з їх використання.  | 10 % |
| 6  | Помічник вихователя                            | 1.155. Роботи пов'язанні з миттям посуду, тари і технологічного обладнання вручну із застосуванням кислот, лугу та інших хімічних речовин. | 10%  |
| 7. | Викладач (плавання)                            | 1.179. Забезпечення і проведення занять у критих плавальних басейнах   | 4%   |
| 8. | Оператор хлораторної установки                 | 1.159. Роботи з хлорування води, з виготовленням дезінфікуючих розчинів, а також з їх використання.  | 8%   |

Заступник начальника управління освіти Коломийської міської ради

  
**Юлія ТИМКІВ**  
 21 квітня 2022 року

Код 02143

Голова Коломийської міської організації Профспілки працівників освіти і науки України

  
**Віра ПИЛИПЧУК**  
 21 квітня 2022 року

Код 02143

ДОДАТОК 3 до Угоди  
між управлінням освіти  
Коломийської міської ради  
та Коломийською міською  
організацією Профспілки  
працівників освіти і науки  
України на 2022-2025 роки

### ПЕРЕЛІК

**посад працівників освіти із шкідливими і важкими умовами праці,  
яким надається щорічна додаткова відпустка**  
(відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 13.05.2003 року № 679,  
Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України, Профспілками працівників  
освіти і науки України та Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців у  
галузі вищої освіти на 2021-2025 роки)

| № з/п | Назва посади                           | Кількість календарних днів |
|-------|--|----------------------------|
| 1.    | Шеф-кухар                              | 4                          |
| 2.    | Кухар                                  | 4                          |
| 3.    | Машиніст з прання та ремонту спецодягу | 4                          |
| 4.    | Прибиральник службових приміщень       | 4                          |

Заступник начальника управління  
освіти Коломийської міської ради

  
Юлія ТИМКІВ  
21 квітня 2022 року

21 квітня 2022 року

21 квітня 2022 року

Голова Коломийської міської  
організації Профспілки працівників  
освіти і науки України

  
— Віра ПИЛИПЧУК  
21 квітня 2022 року

21 квітня 2022 року

ДОДАТОК 4 до Угоди  
між управлінням освіти  
Коломийської міської ради  
та Коломийською міською  
організацією Профспілки  
працівників освіти і науки  
України на 2022-2025 роки

## ПОЛОЖЕННЯ

### про встановлення надбавок та доплат до посадових окладів працівникам закладів освіти та структурних підрозділів управління освіти Коломийської міської ради

1. Порядок встановлення надбавок та доплат до посадових окладів (ставок заробітної плати) проводиться на підставі наказу Міністерства освіти і науки України №557 від 26.09.2005 р. «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем навчальних тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» та на виконання постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. за №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» та інших нормативно-правових актів, що регулюють оплату праці працівників закладів освіти.

2. Надбавки працівникам закладів та установ освіти:

2.1. У розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки) встановлюються:

- за високі досягнення у праці;
- за виконання особливо важливої роботи (на час її виконання);
- за складність, напруженість у роботі;
- за підготовку учнів-переможців III, IV етапів Всеукраїнських олімпіад з базових дисциплін, Всеукраїнських та міжнародних конкурсів, Всеукраїнського конкурсу-захисту науково-дослідницьких робіт учнів-членів Малої академії наук України, досягнення високих результатів на конкурсах педагогічної майстерності («Учитель року» тощо).

2.2. За почесні звання України: «народний» - у розмірі 40 відсотків, «заслужений» - 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати). Надбавки за почесні звання встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним почесним званням. За наявності двох або більше звань надбавки встановлюються за одним (вищим) званням. Відповідність почесного звання профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником закладу.

2.3. Граничний розмір надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50% посадового окладу.

2.4. У разі несвоєчасного виконання завдань, порушення трудової дисципліни, погіршення якості роботи ці надбавки скасовуються або зменшуються у порядку визначеному чинним законодавством.

3. Доплати працівникам закладів управління освіти встановлюються:

3.1. У розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки):

- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- за суміщення професій (посад);
- за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.

Зазначені види доплат не встановлюються керівникам закладів управління освіти та їх заступникам, керівникам структурних підрозділів та їх заступникам.

3.2. У розмірі до 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за роботу в нічний час, якщо вищий розмір не визначено законодавством, за кожну годину роботи з 10 години вечора до 6 години ранку;

3.3. За вчене звання:

- професора - у граничному розмірі 33 відсотки посадового окладу (ставки заробітної плати);

- доцента, старшого наукового співробітника - у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

Зазначена доплата встановлюється працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним вченим званням. За наявності у зазначених працівників двох або більше вчених звань доплата встановлюється за одним (вищим) званням;

3.4. За науковий ступінь:

- доктора наук - у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

- кандидата наук - у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Зазначені доплати встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем. За наявності у працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем.

Відповідність вченого звання та наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником закладу.

Документи, що засвідчують наявність наукового ступеня та вченого звання, повинні відповідати нормам та вимогам, передбаченим законодавством.

3.5. За використання в роботі дезінфікуючих засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів, - у розмірі 10 відсотків посадового (місячного) окладу.

3.6. Водіям автотранспортних засобів:

- надбавки за класність водіям II класу - 10 відсотків, водіям I класу - 25 відсотків установленної тарифної ставки за відпрацьований час.

4. Надбавки та доплати до посадових окладів працівникам закладів та установ освіти, структурних підрозділів управління освіти встановлюються на підставі відповідних наказів начальника управління освіти, керівників навчальних закладів, в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків.

Заступник начальника управління освіти Коломийської міської ради

  
Юлія ТИМКІВ

21 квітня 2022 року

Голова Коломийської міської організації Профспілки працівників освіти і науки України

  
Віра ПИЛИШЧУК

21 квітня 2022 року

ДОДАТОК 5 до Угоди  
між управлінням освіти  
Коломийської міської ради  
та Коломийською міською  
організацією Профспілки  
працівників освіти і науки  
України на 2022-2025 роки

## **ПОЛОЖЕННЯ**

### **про преміювання працівників апарату управління освіти Коломийської міської ради**

#### **1. Загальні положення**

1.1. Положення про преміювання працівників апарату управління освіти міської ради (далі-Положення) розроблено у відповідності до Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», постанови Кабінету Міністрів України від 9 березня 2006 року № 268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів», інших чинних нормативних актів законодавства України, міської ради.

1.2. Положення визначає порядок формування і використання фонду преміювання працівників апарату управління освіти, а також умови і порядок визначення розміру премій.

1.3. Дія цього Положення поширюється на всіх працівників апарату управління освіти міської ради згідно з затвердженим штатним розписом, крім начальника управління освіти.

1.4. Нарахування премій працівникам апарату управління освіти міської ради здійснюється за наказом начальника управління освіти.

1.5. Преміювання начальника управління освіти міської ради здійснюється за розпорядженням міського голови.

1.6. Премія виплачується не пізніше терміну виплати заробітної плати за поточний місяць.

#### **2. Порядок визначення фонду преміювання**

2.1. Фонд преміювання посадових осіб управління освіти міської ради утворюється у розмірі не менш, як 10 відсотків посадових окладів та економії фонду оплати праці.

2.2. Видатки на преміювання передбачаються у кошторисі управління освіти міської ради.

#### **3. Показники преміювання та розмір премії**

3.1. Преміюванню підлягають усі працівники, крім тих що працюють перший місяць.

3.2. Преміювання працівників апарату управління освіти міської ради здійснюється відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи, рівня трудової та виконавської дисципліни, інтенсивності праці за підсумками

роботи за місяць в межах фонду преміювання створеного у відповідності до п. 2.1 цього Положення.

3.3. Загальний розрахунковий розмір премій, що нараховуються працівникам апарату управління освіти міської ради, розраховується відповідно централізованою бухгалтерією управління освіти, виходячи з фонду преміювання, та визначається у відсотках до посадових окладів працівників з урахуванням надбавки за ранг, за вислугу років, за високі досягнення у праці або за виконання особливо важливої роботи.

3.4. Преміювання працівників апарату управління освіти міської ради не здійснюється за час відпусток та тимчасової непрацездатності, а також за перший місяць роботи.

3.5. Виплата, позбавлення або зниження премії здійснюється на підставі наказу начальника управління освіти.

3.6. Преміювання до державних, професійних свят та ювілейних дат може здійснюватися в межах коштів, передбачених на преміювання та економії фонду заробітної плати.

3.7. Основними показниками (умовами) преміювання працівників апарату управління освіти міської ради є:

- добросовісне виконання функціональних обов'язків, визначених положенням про управління і посадовими інструкціями;
- висока результативність в роботі;
- виконання заходів, передбачених планами роботи управління освіти;
- особистий вклад в загальні результати роботи, активність, ініціатива при виконанні доручень начальника управління освіти міської ради;
- своєчасне і ефективне виконання розпоряджень, рекомендацій вищих органів влади;
- своєчасність та якість підготовки довідкових та аналітичних матеріалів;
- своєчасний і якісний розгляд звернень громадян;
- додатково відпрацьований час;
- виконання робіт, які не входять до посадових обов'язків згідно з посадовою інструкцією;
- належне утримання робочого місця, збереження майна та його раціональне і бережливе використання;
- підвищення фахового рівня, вдосконалення форм і методів роботи, що випливають з вимог Конституції України, Законів України, указів і розпоряджень Президента України, постанов і розпоряджень Кабінету Міністрів України щодо діяльності органів місцевого самоврядування;
- дотримання вимог трудового законодавства, правил трудового розпорядку, трудової і штатно-фінансової дисципліни, техніки безпеки та охорони праці і пожежної безпеки.

3.8. На підставі спеціальних нормативних актів може бути застосоване спеціальне преміювання, а також разове заохочувальне преміювання за особливі досягнення працівників у виконанні ними своїх службових та трудових обов'язків.

#### 4. Причини повного або часткового позбавлення премії

4.1. Працівник може бути частково або повністю позбавлений премії за упушення в роботі та інші проступки.

4.2. Підставою для позбавлення (зниження) премії є:

- прогул (в тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

- невиконання чи неякісне виконання посадовою особою місцевого самоврядування обов'язків, передбачених статтею 8 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування»;

- притягнення працівників до дисциплінарної, адміністративної відповідальності чи застосування до нього заходів громадського впливу за хуліганство та пияцтво.

4.3. Повне або часткове позбавлення премії проводиться за той розрахунковий період, в якому мало місце упушення в роботі чи здійснення проступку (при місячному преміюванні це відповідний розрахунковий місяць, квартальному – квартал, річному – рік).

4.4. Показники преміювання та перелік упушень в роботі і проступків, що тягнуть за собою позбавлення (зниження) премії доводяться до відома працівників апарату управління освіти міської ради.

#### 5. Контроль за використанням коштів

Контроль за використанням коштів фонду преміювання покладається на начальника управління освіти міської ради та головного бухгалтера централізованої бухгалтерії управління освіти.

Заступник начальника управління  
освіти Коломийської міської ради

  
Юлія ТИМКІВ  
21 квітня 2022 року

Голова Коломийської міської  
організації Профспілки працівників  
освіти і науки України

  
Віра ПИЛИПЧУК  
21 квітня 2022 року

ДОДАТОК 6 до Угоди  
між управлінням освіти  
Коломийської міської ради  
та Коломийською міською  
організацією Профспілки  
працівників освіти і науки  
України на 2022-2025 роки

## **ПОЛОЖЕННЯ**

### **про преміювання працівників структурних підрозділів управління освіти Коломийської міської ради**

#### **1. Загальні положення**

1.1. Це Положення вводиться на підставі положень Кодексу законів про працю України, Закону України “Про оплату праці”, постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. за №1298 “Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери”, з метою стимулювання добросовісної праці працівників структурних підрозділів управління освіти Коломийської міської ради і визначає порядок і розміри виплати їм премії за підсумками роботи.

1.2. Зазначене Положення спрямоване на підвищення матеріальної зацікавленості працівників у покращенні якості виконуваних обов'язків, функцій і завдань.

1.3. Це Положення може бути доповнене чи змінено відповідно до умов колективного договору (угоди) за погодженням з профспілковим комітетом.

#### **2. Порядок і умови преміювання**

2.1. Начальник має право, за поданням керівника структурного підрозділу управління освіти міської ради, преміювати працівників структурних підрозділів управління освіти, що перебувають у їхньому штаті, в межах асигнувань, передбачених кошторисом на оплату праці.

2.2. При преміюванні має забезпечуватися зв'язок виплат за результатами праці кожного окремого працівника, а також повинні враховуватися конкретні показники діяльності централізованої бухгалтерії в цілому.

2.3. Розмір премії кожному працівнику встановлюється залежно від особистого внеску у підсумки діяльності установи.

2.4. Премія нараховується за фактично відпрацьований час у відсотках до посадового окладу з урахуванням існуючих доплат, надбавок, встановлених працівнику та передбачених чинним законодавством.

2.5. Працівники структурних підрозділів управління освіти можуть бути позбавлені премії повністю або частково за недоліки та упущення в роботі, за порушення трудової і фінансової дисципліни, ухилення від виконання посадових обов'язків.

2.6. Питання преміювання працівників за підсумками роботи установи розглядається щомісяця за поданнями керівників структурних підрозділів до

начальника управління освіти. Конкретні розміри даних виплат встановлюються начальником управління освіти.

### **3. Показники роботи для надання премії за підсумками роботи**

3.1. Обов'язковими умовами для розгляду питання про преміювання працівників є:

- добросовісне ставлення до виконання своїх функціональних обов'язків;
- дотримання в роботі вимог чинного трудового законодавства, Правил внутрішнього трудового розпорядку, інших нормативно-правових актів, що регламентують різні сторони їх трудової діяльності;
- відсутність порушень трудової дисципліни, техніки безпеки і охорони праці.

3.2. Працівники структурних підрозділів отримують премію за сумлінну, результативну працю та зразкове виконання обов'язків, передбачених посадовими інструкціями.

### **4. Джерела преміювання**

4.1. Премія працівникам структурних підрозділів управління освіти виплачується за рахунок асигнувань, передбачених на оплату праці. На преміювання також спрямовуються кошти за рахунок економії фонду заробітної плати, яка утворюється протягом року в установі. Розмір економії із заробітної плати визначається як різниця між плановою сумою асигнувань за КЕКВ 1110 (з урахуванням змін, проведених в установленому порядку) і сумою фактичних витрат.

### **5. Причини повного або часткового позбавлення премії**

5.1. Несвоєчасне або неякісне виконання виробничих завдань та своїх функціональних обов'язків.

5.2. Порушення трудової, фінансової дисципліни.

5.3. Невиконання правомірних вказівок керівника структурного підрозділу, начальника управління освіти, відсутність результативності у виконанні поставлених завдань, низький рівень виконавської дисципліни.

5.4. Несвоєчасне подання звітних та інших даних за графіком або вимогою управлінь, відділів, органів місцевого самоврядування.

5.5. Протягом терміну дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівників не застосовуються.

Заступник начальника управління  
освіти Коломийської міської ради

  
Олія ТИМКІВ  
21 квітня 2022 року

Голова Коломийської міської  
організації Профспілки працівників  
освіти і науки України  
Віра ПИЛИПЧУК

  
21 квітня 2022 року

ДОДАТОК 7 до Угоди  
між управлінням освіти  
Коломийської міської ради  
та Коломийською міською  
організацією Профспілки  
працівників освіти і науки  
України на 2022-2025 роки

## **ПОЛОЖЕННЯ**

**про надання щорічної грошової винагороди та премій  
педагогічним працівникам та іншим працівникам закладів освіти та  
управління освіти Коломийської міської ради  
за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, з нагоди  
професійних свят та ювілейних дат**

### **1. Загальні положення**

1.1. Це Положення вводиться на підставі положень Кодексу законів про працю України, Закону України “Про оплату праці”, постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. за № 1298 “Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери” та Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 5 червня 2000 року № 898 «Про затвердження Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків» та діє протягом чинності зазначених вище законодавчих і нормативно-правових актів. При прийнятті Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів України, Міністерством освіти і науки України рішень про зміну умов чи системи оплати праці і матеріального стимулювання праці працівників освіти до нього вносяться відповідні зміни.

1.2. Перелік посад працівників, які мають право на вказану щорічну грошову винагороду, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 р. № 963 «Про затвердження переліку посад педагогічних і науково-педагогічних працівників».

1.3. Це Положення вводиться з метою стимулювання добросовісної праці педагогічних працівників та інших працівників навчальних закладів та управління освіти Коломийської міської ради і визначає порядок і розміри виплати їм щорічної грошової винагороди та премій за зразкове виконання службових обов'язків, з нагоди професійних свят та ювілейних дат.

1.4. Педагогічним працівникам, які працюють за сумісництвом, щорічна грошова винагорода за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків не надається.

## **2. Порядок і умови виплати щорічної грошової винагороди**

2.1. Начальник управління освіти міської ради має право за поданням керівників виплачувати щорічну грошову винагороду педагогічним працівникам, що перебувають у підпорядкуванні управління освіти міської ради, в межах асигнувань, передбачених кошторисом на оплату праці.

2.2. Керівники закладів освіти, які мають фінансову автономію, мають право самостійно приймати рішення щодо виплати щорічну грошової винагороди педагогічним працівникам, що перебувають у їх штаті.

2.3. При виплаті щорічної грошової винагороди має забезпечуватися зв'язок виплат з результатами праці кожного окремого працівника, а також повинні враховуватися конкретні показники діяльності закладів освіти в цілому.

2.4. Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням підвищень.

2.5. Розмір щорічної грошової винагороди кожному педагогічному працівнику встановлюється залежно від особистого внеску та результатів роботи за підсумки роботи у попередньому навчальному році.

2.6. Щорічна грошова винагорода нараховується за фактично відпрацьований час у відсотках на посадовий оклад (ставку заробітної плати) з урахуванням підвищень, передбачених постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 року за №1298 "Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери".

2.7. Педагогічні працівники можуть бути позбавлені щорічної грошової винагороди повністю або частково за недоліки та упущення в роботі, за порушення трудової і фінансової дисципліни, ухилення від виконання посадових обов'язків, порушення правил техніки безпеки та охорони праці.

2.8. Питання надання щорічної грошової винагороди розглядається один раз у рік. Конкретні розміри цих виплат встановлюються начальником управління освіти для закладів, що перебувають у підпорядкуванні управління освіти міської ради та керівникам закладів освіти.

## **3. Порядок і умови виплати премій**

3.1. Начальник управління освіти міської ради має право за поданням керівників преміювати працівників закладів освіти, що перебувають у підпорядкуванні управління освіти міської ради, в межах асигнувань, передбачених кошторисом на оплату праці.

3.2. Керівники закладів освіти, які мають фінансову автономію, мають право самостійно приймати рішення щодо преміювання педагогічних працівників, що перебувають у їх штаті.

3.3. При преміюванні має забезпечуватися зв'язок виплат з результатами праці кожного окремого працівника, а також повинні враховуватися конкретні показники діяльності закладів освіти в цілому.

3.4. Розмір премії кожному працівнику встановлюється залежно від особистого внеску у підсумки діяльності установи.

3.5. Премія нараховується за фактично відпрацьований час у відсотках на посадовий оклад (ставку заробітної плати) з урахуванням існуючих доплат та надбавок, передбачених постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 року за №1298 “Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери”.

3.6. Преміювання працівників з нагоди ювілею (40, 45, 50, 55, 60, 65, 70-річчя з дня народження) проводиться в розмірі до одного посадового окладу з урахуванням встановлених надбавок та доплат.

3.7. Преміювання працівників з нагоди професійних свят («Дня працівників освіти», «Дня бухгалтера», «Дня юриста» тощо) проводиться в розмірі до одного посадового окладу з урахуванням встановлених надбавок та доплат.

3.8. Працівники можуть бути позбавлені премії повністю або частково за недоліки та упущення в роботі, за порушення трудової і фінансової дисципліни, ухилення від виконання посадових обов'язків, порушення правил техніки безпеки та охорони праці.

3.9. Питання надання премій розглядається за поданням, яке надійшло від керівника закладу освіти чи структурного підрозділу управління освіти до начальника управління освіти. Конкретні розміри даних виплат встановлюються начальником управління освіти.

#### **4. Показники роботи для виплати щорічної грошової винагороди та премії за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, з нагоди професійних свят та ювілейних дат**

4.1. Обов'язковими умовами для розгляду питання про виплату щорічної грошової винагороди та премій працівникам є:

- добросовісне ставлення до виконання своїх функціональних обов'язків;
- дотримання вимог законодавства про працю, правил з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони, Правил внутрішнього трудового розпорядку та інших нормативно-правових актів, що регламентують його трудову діяльність;
- постійне підвищення професійного рівня, кваліфікації, педагогічної майстерності, загальної культури;
- забезпечення умов для засвоєння учнями навчальних програм на рівні обов'язкових вимог щодо змісту, рівня та обсягу освіти, сприяння розвитку здібності учнів;
- утвердження особистим прикладом поваги до принципів загальнолюдської моралі, правди, справедливості, доброти, гуманізму, працелюбства, поміркованості та інших добродійностей;
- додержання педагогічної етики, моралі, гідності учня;
- захист молоді від будь-яких форм фізичного впливу або психічного насильства, запобігання вживання ними алкоголю, наркотиків, інших шкідливих звичок.

4.2. Працівники закладів освіти та педагогічні працівники управління освіти отримують премію та щорічну грошову винагороду за такі показники в роботі:

- висока результативність у навчанні і вихованні молоді, підготовку і участь учнів у міських, обласних, регіональних і Всеукраїнських предметних олімпіадах, творчих і наукових конкурсах;
- використання ефективних форм і методів навчання та виховання, педагогічне новаторство, впровадження передового педагогічного досвіду і новітніх технологій навчання;
- створення належних матеріально-технічних та санітарно-гігієнічних умов для навчання і виховання учнів, вихованців;
- активна громадська робота.

### 5. Джерела виплати щорічної грошової винагороди та премії

Премії та щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам та іншим працівникам закладів освіти та управління освіти виплачується за рахунок асигнувань, передбачених на оплату праці. На преміювання також спрямовуються кошти за рахунок економії фонду заробітної плати, яка утворюється протягом року в установі. Розмір економії із заробітної плати визначається як різниця між плановою сумою асигнувань за КЕКВ 1110 (з урахуванням змін, проведених в установленому порядку) і сумою фактичних витрат.

### 6. Причини повного або часткового позбавлення щорічної грошової винагороди та премії

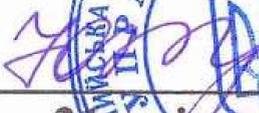
6.1. Несвоєчасне або неякісне виконання виробничих завдань та своїх функціональних обов'язків.

6.2. Невиконання правомірних вказівок керівника закладу освіти і його заступників, начальника управління освіти, відсутність результативності у виконанні поставлених завдань, низький рівень виконавської дисципліни.

6.3. Несвоєчасне подання звітних та інших даних за графіком або вимогою управлінь, відділів, органів місцевого самоврядування.

6.4. Протягом терміну дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівників не застосовуються.

Заступник начальника управління освіти Коломийської міської ради

  
Юлія ТИМКІВ  
21 квітня 2022 року  


Голова Коломийської міської організації Профспілки працівників освіти і науки України

  
Віра ШИЛИПЧУК  
21 квітня 2022 року  


ДОДАТОК 8 до Угоди  
між управлінням освіти  
Коломийської міської ради  
та Коломийською міською  
організацією Профспілки  
працівників освіти і науки  
України на 2022-2025 роки

**Основні напрямки соціального партнерства Коломийської міської організації Профспілки працівників освіти і науки України з управлінням освіти Коломийської міської ради**

1. Включення представника міської організації Профспілки до складу атестаційної комісії II рівня (п.2.7. Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого Наказом МОН України №930 від 06.10.2010 р).

2. Включення представника міської організації Профспілки до складу конкурсної комісії щодо обрання керівника закладу загальної середньої освіти (ст.39 Закону України «Про повну загальну середню освіту»).

3. Міська організація Профспілки веде колективні переговори, укладає територіальну угоду від імені працівників з уповноваженим органом управління освітою територіальної громади у порядку, встановленому законом. (ст. 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

4. Участь представника міської організації Профспілки у робочих та дорадчих органах місцевого самоврядування територіальної громади.

5. Вносити пропозиції до проектів рішень міської ради, які стосуються регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. (ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»)

6. Здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю, сприяння вдосконаленню трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту працівників галузі освіти. (ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»)

7. Участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам закладів та установ освіти територіальної громади соціальних пільг, гарантій і компенсацій (ст.247 Кодексу Законів про працю України).

8. Одержувати від уповноважених органів, інших посадових осіб відповідні документи, відомості та пояснення щодо умов праці, виконання колективних договорів, дотримання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників(ст.248 Кодексу Законів про працю України).

9. Міська організація Профспілки здійснює інші повноваження, визначенні чинним законодавством.

Заступник начальника управління  
освіти Коломийської міської ради

  
Юлія ТИМКІВ

21 квітня 2022 року

Голова Коломийської міської  
організації Профспілки працівників  
освіти і науки України

  
Віра ПИЛИПЧУК

21 квітня 2022 року

