

СХВАЛЕНО

Протокол

загальних зборів

трудового колективу

26.01.2026

Від роботодавця:

Директор

 Тетяна АНТОНОВА

26.01.2026



Від трудового колективу:

Голова трудового колективу:

 Вікторія ПЕРЕЙМА

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

Лісовогринівецького ліцею

Лісовогринівецької сільської ради

Хмельницького району Хмельницької
області

на 2026-2031 роки

Зареєстровано :

Управлінням соціально – економічного
розвитку території, архітектури, забезпечення
взаємодії з органами місцевого самоврядування
та державної реєстрації Хмельницької районної
державної адміністрації

№ 441 від 20.01.2026

Заступник начальника управління

 Лілія РИЛЬКО



КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

прийнятий на загальних зборах трудового колективу Лісовогринівецького ліцею

Лісовогринівецької сільської ради на 2026 – 2031 н.р.

с. Лісові Гринівці

26.01.2026

З метою сприяння регулювання трудових відносин, соціально-економічних прав працюючих і узгодження інтересів працівників та власника Лісовогринівецького ліцею Лісовогринівецької сільської ради колективний договір укладено між власником, в особі директора Лісовогринівецького ліцею Антонової Тетяни Вячеславівни, яка представляє його інтереси і має відповідні повноваження (далі Власник) та уповноваженим трудового колективу Лісовогринівецького ліцею в особі голови трудового колективу Перейми Вікторії Вікторівни (далі – трудовий колектив), яка відповідно до ст. 247 КЗпП України представляє інтереси членів трудового колективу закладу (далі – ліцей) в галузі виробництва праці, побуту, культури (далі Сторони).

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Сторони Колективного договору

Колективний договір укладено між адміністрацією, яка представляє ~~інтереси~~ власника і має відповідні повноваження та трудовим колективом (далі – трудовий колектив) Лісовогринівецького ліцею, який представляє і захищає інтереси працівників трудового колективу.

1.1. Сфера дії Колективного договору

- 1.1.1. Колективний договір є нормативним актом соціального партнерства, який здійснює регулювання колективних трудових відносин і соціально-економічних ~~питань~~ в Лісовогринівецькому ліцеї
- 1.1.2. Дія Колективного договору поширюється на всіх осіб, які знаходяться в трудових правовідносинах у Лісовогринівецькому ліцеї
- 1.1.3. Керівник закладу визнає трудовий колектив єдиним повноважним представником всіх працівників закладу в колективних переговорах. (Додаток №4)
- 1.1.4. Колективний договір визначає узгоджені позиції і дії сторін, спрямовані на співпрацю, створення умов для підвищення ефективності роботи закладу, реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працюючих, забезпечення їх конституційних прав.
- 1.1.5. Положення цього Колективного договору діють безпосередньо і є обов'язковими для дотримання адміністрацією, працівниками і трудовим колективом Лісовогринівецького ліцею

1.2. Термін дії Колективного договору

- 1.2.1. Колективний договір укладається на 2026-2031 роки, набуває чинності з моменту підписання представниками сторін і діє до укладання нового або перегляду даного Колективного договору.
- 1.2.2. Жодна із Сторін Колективного договору не може в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань.
- 1.2.3. Після схвалення проекту Колективного договору уповноважені представники сторін у термін 5 днів підписують Колективний договір.
- 1.2.4. Після підписання Колективний договір спільно подається для реєстрації до виконкому Лісовогринівецької сільської ради

1.2.5. У семиденний строк після реєстрації Колективний договір доводиться до відома всіх працівників Лісовогринівецького ліцею. Адміністрація Лісовогринівецького ліцею Лісовогринівецької сільської ради і трудовий колектив звітують про виконання положень Колективного договору на загальних зборах трудового колективу не рідше одного разу на рік.

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

2.1. Керівник зобов'язується:

2.1.1. Забезпечити ефективну діяльність Лісовогринівецького ліцею Лісовогринівецької сільської ради, виходячи з фактичних обсягів фінансування, та раціонального використання позабюджетних коштів для підвищення результативності роботи закладу, поліпшення ефективності праці усіх працівників.

2.1.2. Забезпечити розвиток і зміцнення матеріально-технічної бази закладу, у межах фінансування, створення оптимальних умов для організації освітнього процесу.

2.1.3. Забезпечити розробку посадових інструкцій для всіх категорій працівників закладу.

2.1.4. Застосовувати засоби матеріального і морального стимулювання якісної праці у межах передбачених коштів раціонального використання наявного обладнання та технічних засобів навчання.

2.1.5. Здійснювати прийняття на роботу нових працівників за умов прагнення до продуктивної зайнятості працюючих і якщо не прогнозується їх вивільнення за підставі п. 1. ст.40 КЗпП України.

2.1.6. Забезпечити протягом одного року реалізацію працівниками переважного права на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації (ст.42-1 КЗпП України).

2.1.7. Не застосовувати контрактну форму трудового договору, крім випадків, передбачених чинним законодавством з праці.

2.1.8. Відповідно до заявок забезпечити працевлаштування в закладі освіти викладачів педагогічних освітніх закладів за отриманою спеціальністю та установивши їм навчальне навантаження в обсязі не нижче кількості годин на ставку заробітної плати, якщо вони про це зазначатимуть у заяві про прийняття.

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

2.1.10. До початку роботи працівника за укладеним трудовим договором роз'яснити під розписку його права, обов'язки, інформувати про умови праці, права на пільги і компенсації за роботу в особливих умовах відповідно до чинного законодавства і даного Колективного договору.

2.1.11. Звільнення працівників за ініціативою адміністрації здійснювати за попереднім погодженням з трудовим колективом згідно з чинним законодавством.

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

2.1.13. У термін, визначений працівником, за його власним бажанням розривати з ним трудовий договір (в тому числі строковий), якщо в установі не виконується законодавство про охорону праці, умови Колективного договору з цих питань з виплатою відповідної вихідної допомоги (ст.6 Закону України «Про охорону праці»).

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

2.1.15. Забезпечити періодичне (не рідше одного разу на п'ять років) підвищення кваліфікації педагогічних працівників, гарантуючи їм при цьому відповідні пільги, компенсації згідно з чинним законодавством (збереження середньої заробітної плати, оплати навчання).

2.1.16. Включати представника трудового колективу до складу тарифікаційної та атестаційної комісій, комісії громадського контролю за організацією харчування та медобслуговування в Лісовогринівецькому ліцеї Лісовогринівецької сільської ради

2.1.17. Затверджувати Правила внутрішнього розпорядку, графіки відпусток, графіки чергувань, режим роботи, графіки роботи за погодженням з трудовим колективом. (додаток №11)

2.1.18. Забезпечити при складанні графіку роботи оптимальний режим роботи:

- для жінок, що мають двох і більше дітей віком до 15 років,
- для тих, хто поєднує роботу з навчанням;

2.1.19. Сприяти створенню в колективі здорового морально- психологічного мікроклімату.

2.1.20. Упереджувати виникнення індивідуальних та колективних трудових конфліктів, а у випадку їх виникнення, забезпечити вирішення згідно з чинним законодавством України.

2.1.21. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію і перепрофілювання закладу, що призводять до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджувати з трудовим колективом, приймати не пізніше ніж за 3 місяці до запланованих дій з обґрунтуванням та заходами забезпечення

звільненості працівників, що вивільняються. Тримісячний період використовувати для здійснення роботи, спрямованої на зниження рівня скорочення чисельності працівників.

2.1.22. Передавання уроків з окремих предметів у початкових класах, в т.ч. уроків іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музичного мистецтва, основ здоров'я, інформатики лише спеціалістам за наявності об'єктивних причин, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до діючого законодавства та інструкцій щодо обчислення заробітної плати.

2.2. Трудовий колектив зобов'язується:

2.2.1. Роз'яснювати членам трудового колективу зміст нормативних документів щодо організації праці, їх права і обов'язки.

2.2.2. Сприяти дотриманню трудової дисципліни та Правил внутрішнього трудового розпорядку.

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

2.2.4. Активно і в повній мірі реалізовувати права, надані йому відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників України.

2.2.5. Сприяти упередженню виникнення трудових конфліктів. Ініціювати колективні переговори з керівником закладу.

2.2.6. Посилити відповідальність ради трудового колективу за ухилення від ініціювання переговорів та укладання Колективного договору.

2.2.7. Підвищити ефективність роботи по укладанню та виконанню даного Колективного договору.

2.2.8. Підвищити вимоги до адміністрації закладу щодо виконання зобов'язань Колективного договору.

2.2.9. Інформувати органи Державної інспекції праці про факти порушення керівником закладу умов Колективного договору.

2.2.10. Забезпечити реалізацію трудового колективу, відповідно до діючого законодавства, своїх функцій щодо контролю за виконанням Колективного договору.

2.3. Сторони Колективного договору домовилися:

2.3.1. Встановити в Лісовогринівецькому ліцеї Лісовогринівецької сільської ради п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями в суботу та неділю, крім працівників, вихідні дні яких встановлюються згідно окремих

графіків роботи, затверджених адміністрацією та погоджених з трудовим колективом. Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Тривалість щоденної роботи працівників визначати Правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються адміністрацією та погоджуються з трудовим колективом. (додаток № 10)

2.3.2. Своєчасно укладати Колективний договір та вносити до нього зміни та доповнення згідно з Законом України «Про колективні договори і угоди».

2.3.3. На умовах, передбачених ст.19 Закону України «Про колективні договори і угоди», взаємно і своєчасно надавати інформацію, необхідну для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням даного Колективного договору.

РОЗДІЛ 3

Забезпечення зайнятості

3.1. Керівник зобов'язується:

3.1.1. Приймати рішення про зміни в організації виробництва і праці, ліквідацію, реорганізацію, перепрофілювання установи, скорочення чисельності або штату працівників лише після попереднього проведення переговорів (консультацій) з трудовим колективом – не пізніше як за три місяці до здійснення цих заходів.

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

3.1.3. Здійснювати аналіз стану та прогнозувати використання трудових ресурсів в закладі освіти.

3.1.4. Не допускати економічно необгрунтованого скорочення мережі, робочих місць. У випадку об'єктивної необхідності скорочення чисельності педагогічних працівників провести його після закінчення навчального року.

3.1.5. При виникненні необхідності вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації функціонування, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням установи, скороченням чисельності або штату працівників (п.1 ст.40 КЗпП України):

- про наступне вивільнення працівників персонально попередити їх не пізніше ніж за два місяці;

- повідомляти не пізніше, як за два місяці у письмовій формі Державну службу зайнятості про вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації функціонування, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням установи, скороченням чисельності або штату працівників;

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

3.1.6. Сприяти створенню нових робочих місць.

3.1.7. Забезпечити працевлаштування на вільні і новостворені робочі місця в Лісовогрипівецькій лицей Лісовогрипівецької сільської ради незайнятого населення, відповідно до кваліфікаційних вимог, надаючи при цьому

першочергове право випускникам вищих навчальних закладів поточного періоду.

3.1.8. Організовувати навчання працівників з питань чинного законодавства про працю та охорону праці, Цивільного Кодексу України.

3.2. Трудовий колектив зобов'язується:

3.2.1. Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту звільнених працівників.

3.2.2. Забезпечувати захист звільнених працівників згідно з чинним законодавством.

3.2.3. Контролювати надання працівникам переважного права залишення на роботі відповідно до ст.42 КЗпП. України.

3.2.4. Не допускати звільнення за ініціативою адміністрації вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина друга ст.179 КЗпП України), одиноких матерів при наявності дитини віком до

14 років або дитини-інваліда (ст.184 КЗпП України), крім випадків повної ліквідації закладу, коли допускається звільнення з обов'язковим переадресуванням.

3.3. Сторони Колективного договору домовились:

3.3.1. При скороченні чисельності чи штату працівників переважне право залишення на роботі у випадку однакової продуктивності праці і кваліфікації, крім передбачених законодавством, надається також особам передпенсійного віку та працівникам, в сім'ях яких є особи, що мають статус безробітних.

3.3.2. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію і перепрофілювання закладу, що призводить до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджені з радою трудового колективу, приймати не пізніше ніж за 3 місяці до запланованих дій з обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості працівників, що звільняються. Тримісячний період використовувати для здійснення роботи, спрямованої на зниження рівня скорочення чисельності працівників.

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

-при звільненні педагогічних працівників звільнені години педагогічного навантаження розподіляти, у першу чергу, між тими працівниками, які мають вповне тижневе навантаження за відповідним фахом освіти.

РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ. НОРМУВАННЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ

4.1. Керівник зобов'язується:

4.1.1. Не допускати відволікання педагогічних працівників від виконання ними професійних обов'язків (за винятком випадків, передбачених чинним законодавством України).

4.1.2. Під час запровадження чергування в Лісовогринівецькому ліцеї Лісовогринівецької сільської ради завчасно узгоджувати з трудовим колективом графіки і порядок чергування.

4.1.3. Залучати працівників до роботи в надурочний час, як виняток, і лише за згодою з трудового колективу та оплатою у відповідному розмірі.

4.1.4. Компенсувати роботу у святковий, неробочий день згідно з чинним законодавством, крім випадків чергування в Лісовогринівецького ліцею Лісовогринівецької сільської ради в методичні дні.

4.1.5. Залучати на роботу окремих працівників у вихідні (неробочі) дні лише у виняткових випадках за їх згодою і за погодженням з трудовим колективом. Запроваджувати підсумований облік робочого часу для працівників, умови роботи яких неможливі з додержанням щоденної або щотижневої приватості робочого часу (сторожів, робітників).

4.1.6. Залучати працівників до заміни тимчасово відсутніх працівників без погодження з трудовим колективом.

4.1.7. Запровадження, зміну та перегляд норм праці проводити за погодженням з трудовим колективом.

4.1.8. Забезпечити гласність всіх заходів щодо нормування праці, роз'яснення працівникам причин перегляду норм праці та умов застосування нових норм.

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

4.1.10. Розподіл педагогічного навантаження здійснювати за погодженням з трудовим колективом. Попередній розподіл педагогічного навантаження на наступний навчальний рік проводити в кінці поточного навчального року, про що повідомляти працівників невідкладно, підписом. Не обмежувати обсяг педагогічного навантаження максимальними нормами.

Педагогічне навантаження в об'ємі менше тарифної ставки встановлювати лише за письмовою згодою працівника.

4.1.11. Забезпечити дотримання працівниками трудової дисципліни, ~~внутрішнього~~ внутрішнього трудового розпорядку, посадових інструкцій.

4.1.12. Затверджувати кошториси доходів та видатків, а також штатні ~~розписи~~ закладу за погодженням з трудовим колективом.

4.1.13. Дотримуватись чинного законодавства щодо зарахування жінкам до стажу роботи, який дає право на щорічні відпустки, періодів їх роботи на умовах неповного робочого часу і під час частково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

4.1.14. Надавати жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, матері інваліда з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або інваліда 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 для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

4.1.15. Не допускати надання відпусток без збереження заробітної плати за ініціативою адміністрації з метою економії бюджетних коштів та виробничою необхідністю.

4.1.16. Затверджувати графіки робіт та розкладів навчальних занять за погодженням із трудовим колективом.

4.1.17. Затверджувати за погодженням із трудовим колективом, графік надання основних щорічних відпусток працівникам, в якому враховувати інтереси працівників.

4.1.18. Надавати додаткові відпустки працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками робіт, професій і посад, визначених у додатку колективного договору на підставі ориєнтовного переліку робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем, затвердженого Міністром освіти України 11.03.1998 р.

4.1.19. Залучати учителів, які здійснюють індивідуальне навчання дітей за медичними показаннями, до виконання іншої організаційно-педагогічної роботи в канікулярний період, виключно в межах кількості годин навчального навантаження, встановленого при тарифікації до початку канікул.

4.1.20. Не допускати випадків примусового укладання строкових трудових договорів, у тому числі контрактів, з працівниками закладу з ініціативи керівника. Не укладати строкові трудові договори з працівниками з мотивації необхідності його випробування.

4.1.21. Не допускати відмови працівникам у наданні щорічних відпусток.

4.1.22. Вимагати від роботодавця забезпечування реалізації права працівників, які звільняються, на одержання невикористаної відпустки з наступним звільненням, або, за бажанням працівника, на грошову компенсацію невикористаної відпустки.

4.1.23. Надавати можливість подружжю, яке працює в ліцеї, отримувати відпустки одночасно.

4.1.24. Залучати педагогічних працівників для роботи в оздоровчих таборах лише за їх згодою в межах кількості годин, встановлених при тарифікації на початку такої роботи чи при укладанні трудового договору.

4.1.25. Створювати умови для використання педагогічними працівниками вільних від навчальних занять та виконання іншої педагогічної роботи за розкладом окремих днів тижня з метою підвищення кваліфікації, самоосвіти, підготовки до занять за межами навчального закладу, або чергування в школі, участі в ЗНО тощо.

4.1.26. При складанні розкладів навчальних занять уникати нерациональних витрат часу педагогічних працівників, забезпечувати безперервну послідовність проведення уроків, навчальних занять, не допускати тривалих перерв між заняттями (так званих «вікон») більше ніж 2 підряд. Здійснювати оплату праці згідно Інструкції «Про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти».

4.1.27. Забезпечити в закладі гласність умов оплати праці, порядку виплати зарплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних чи компенсаційних виплат, умов про преміювання.

4.1.28. Не приймати в односторонньому порядку рішень, що змінюють встановлені в Колективному договорі умови оплати праці.

4.1.29. Відповідно до ст.15 Закону України «Про оплату праці» погоджувати з трудовим колективом умови оплати праці в установі.

4.1.30. Затвердити попередньо погоджені з трудовим колективом Положення про преміювання та надання матеріальної допомоги (Додаток №2) і Положення про надання винагороди педагогічним працівникам за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків (ст.57 Закону України «Про освіту»). (Додаток №3)

4.1.31. Затвердити терміни виплати заробітної плати за першу половину місяця – 15-16 числа поточного місяця, за другу половину місяця – до 1 числа наступного місяця.

4.1.32. Заробітна плата за першу половину місяця повинна складати від 20% до **30%** до посадового окладу (тарифної ставки) з урахуванням постійних надбавок та доплат.

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

4.1.34. Забезпечити встановлення і виплату мінімальної заробітної плати відповідно до чинного законодавства.

4.1.35. Намагатися заробітну плату працівникам за весь час щорічної відпустки виплачувати напередодні відпустки (ст.115 КЗпП України).

У випадку несвоєчасної виплати заробітної плати працівнику за час щорічної основної відпустки, відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період (ст.80 КЗпП України).

4.1.36. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави утримань із заробітної плати, суму зарплати, що належить до виплати (ст.110 КЗпП України).

4.1.37. Заробітна плата працівників підлягає індексації та компенсації у разі порушення термінів її виплати у встановленому чинним законодавством порядку.

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

- заміщення протягом менше ніж два місяці тимчасово відсутніх педагогів оплати праці працівників інших установ, які залучаються до педагогічної роботи.

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

4.1.39. Забезпечити оплату праці працівникам закладу за заміну тимчасово відсутніх працівників у зв'язку з їх відпусткою.

4.1.40. Встановити (Постанова №1298 від 30.08.2002р. КМУ) надбавки працівникам:

а) у розмірі до 50 % посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки):

- за високі досягнення у праці;
- за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);
- за складність, напруженість у роботі.

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

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки скасовуються або зменшуються.

б/ за почесні звання України, «народний» – у розмірі 40 %, «заслужений» – 20 % посадового окладу (ставки заробітної плати).

в/ за спортивні звання «заслужений тренер», «заслужений майстер спорту» – у розмірі 20%, «майстер спорту міжнародного класу» –15%, «майстер спорту» –10 % посадового окладу (ставки заробітної плати).

Надбавки за почесні та спортивні звання встановлюються працівникам, діяльність за профілем збігається з наявним почесним або спортивним званням. За наявності двох або більше звань надбавки встановлюються за одним званням.

Надбавки працівникам:

а/ у розмірі до 50 % посадового окладу (тарифної ставки):

- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- за суміщення професій, посад;
- за розширення зони обслуговування або збільшення обсягів виконуваних

за науковий ступінь кандидата наук, доктора філософії – у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

4.1.41. Зберігати за працівниками місце роботи і середній заробіток на час проходження медичного огляду (ст.17 Закону України «Про охорону

4.1.42. Забезпечити працівникам, які за графіком роботи працюють у ~~ночі~~ (з 10 години вечора до 6 години ранку), додаткову оплату праці у розмірі 40% посадового окладу (ставки заробітної плати).

4.1.43. Забезпечити своєчасне і правильне встановлення і виплату працівникам заробітної плати з урахуванням зміни розміру мінімальної заробітної плати, освіти, стажу роботи, категорії, звань, тощо (п.6 Інструкції

«Про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти»).

4.1.44. Виплачувати педагогічним працівникам допомогу на відновлення в розмірі місячного посадового окладу при наданні щорічної відпустки (ст.57 Закону України «Про освіту»).

4.1.45. Виконувати в повному обсязі ст.57. Закону України «Про освіту».

4.1.46. Проводити додаткову оплату за шкідливі та особливі умови праці (Закон України №1298 від 30.08.02 р. КМУ зі змінами та доповненнями): за використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів – у розмірі 10% посадового (місячного окладу). (Додаток №5)

4.1.47. При звільненні працівника виплата всіх сум, що належить йому від окладу, проводиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок (ст.117 КЗпП України).

4.1.48. Надавати незвільненим від основної роботи трудовим колективом можливість виконання громадських доручень, участі в консультаціях та переговорах в інтересах трудового колективу.

4.2. Трудовий колектив зобов'язується:

4.2.1. Здійснювати контроль за своєчасним уведенням в дію нормативних актів з питань трудових відносин, організації та нормуванні праці, розподілення педагогічного навантаження, дотриманням в установах і закладах освіти трудового законодавства.

4.2.2. Сприяти в наданні працівникам установи необхідної консультативної допомоги щодо питань оплати праці.

4.2.3. Порухувати питання про притягнення до дисциплінарної, адміністративної відповідальності згідно діючого законодавства осіб, винних у виконанні вимог законодавства про оплату праці, умов даного колективного договору, що стосуються оплати праці (ст.ст.45,141,147-1

КЗпП України, ст.36 Закону України «Про оплату праці», ст.18 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

4.2.4. Представляти інтереси працівника при розгляді його трудового спору щодо оплати праці в комісії з трудових спорів (ст.226 КЗпП України). Представляти на прохання працівника його інтереси щодо оплати праці в суді.

4.2.5. Звертатися до суду із заявами на захист трудових прав та інтересів працівників ліцею

Охорона праці

5.1. Керівник зобов'язується:

5.1.1. Забезпечити дотримання посадовими особами та працівниками **Закону** України «Про охорону праці», інших нормативних актів завдяки **впровадженню** системи управління охорони праці (призначення відповідальних осіб, розробка та затвердження інструкцій і положень, проведення обстеження та **визначення умов** праці, усунення причин травматизму, забезпечення належного **утримання** будівель, споруд тощо). (ст.13 Закону України «Про охорону праці»).

5.1.2. Забезпечити своєчасну розробку і виконання Комплексних заходів **з метою** досягнення встановлених норм безпеки, гігієни праці та виробничого **середовища**, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам **виробничого** травматизму. (ст.20 Закону України «Про охорону праці»). (Додаток 367)

5.1.3. Проводити навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності **працівників** праці, пожежна безпека, електробезпека, радіаційна безпека тощо) **працівників** осіб, спеціалістів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності **працівників**, відповідно до чинного законодавства у межах фінансування. (додаток 367)

5.1.4. Домовлятися з роботодавцем про виділення коштів на проведення **профілактичних** заходів з охорони праці в обсязі не менше 0,2 % від фонду оплати **праці** відповідно до положень ст.19 Закону України «Про охорону праці».

5.1.5. Організувати роботу комісії з перевірки готовності закладу до нового **розрахункового** року та до роботи в осінньо-зимовий період.

5.1.6. Організувати роботу щодо огляду будівель, споруд та інженерних **об'єктів** відносно їх подальшої надійної і безпечної експлуатації. При виявленні їх **небезпечного** стану терміново вживати відповідних заходів, звертатися до **спеціалізованих** організацій, що мають право на обстеження та паспортизацію **об'єктів**, до Лісовогринівецької сільської ради.

5.1.7. Організувати проведення безкоштовного у робочий час **медичного** (при прийнятті на роботу) і періодичних медичних оглядів **працівників**, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 **року**. **На** прохання працівника організувати позачерговий медичний огляд, якщо **працівник** пов'язує погіршення стану свого здоров'я з умовами праці.

Зберігати за працівниками на час проходження ними медичного огляду **роботи**, середній заробіток. (ст.17 Закону України «Про охорону праці»).

5.1.8. Надавати працівникам, зайнятим на роботах з важкими і небезпечними умовами праці, з особливим характером роботи відповідні пільги та компенсації. (додаток № 6, 8)

5.1.9. Зберігати за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з випадком на виробництві, місце роботи та середню заробітну плату період до відновлення працездатності або до визначення їх в установленому порядку інвалідами. У разі неможливості виконання потерпілим професійної роботи забезпечити відповідно до методичних рекомендацій його підготовку та працевлаштування. (ст.9 Закону України «Про охорону праці»).

5.1.10. Забезпечити обов'язкову участь представника трудового колективу у розслідуванні нещасних випадків.

5.1.11. Брати участь у громадських оглядах-конкурсах з питань охорони праці та підготовки ліцею до нового навчального року. (Додаток №7)

5.1.12. Створити та забезпечити наповнюваність куточку з охорони праці відповідно до Рекомендацій, затверджених Держміськпромнаглядом 16.01.2008

5.1.13. Забезпечувати контроль за станом пожежної безпеки в Постановою від 30.08.2002р. КМУ) Лісовогринівецької сільської ради виконанням Правил пожежної безпеки для навчальних закладів та установ системи освіти України, затверджених наказом МОНУ від 15.08.2016 №974.

5.1.14. Сприяти атестації робочих місць згідно постанови Кабінету Міністрів України №442 від 01.08.1992 р. за умови фінансування.

5.1.15. Надавати безкоштовно працівникам закладу спеціальний одяг, засоби індивідуального захисту, мноточних та знешкоджуючих засобів за наявності коштів (із зазначенням переліків професій, робота за якими надає право на отримання засобів, конкретних обсягів та термінів видачі засобів). (Додаток №5.5)

5.1.16. За наявності коштів забезпечити виділення їх частини на проведення профілактичних заходів з охорони праці відповідно до ст.19 Закону України «Про охорону праці».

5.2. Трудовий колектив зобов'язується:

5.2.1. Забезпечувати громадський контроль за додержанням встановлених нормативними актами з питань охорони праці вимог щодо умов праці і виконання заходів соціального захисту працюючих та осіб, які виводяться, відповідно до положень Колективного договору.

5.2.3. Сприяти участі представника трудового колективу у роботі комісії із ~~соціального~~ розслідування нещасних випадків та професійних захворювань.

5.2.4. Регулярно виносити на розгляд зборів, засідань трудового колективу ~~стану умов і охорони~~ **стану умов і охорони праці.**

5.3. Сторони Колективного договору домовились:

5.3.1. Забезпечувати спільний ефективний громадський контроль за ~~виконанням~~ передбачених нормативними актами з питань охорони праці вимог ~~стану умов праці та навчання, виконання заходів соціального захисту працюючих відповідно до положень Колективного договору.~~

ПРАВОВИЙ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

6.1. Керівник зобов'язується:

6.1.1. Контролювати виплату педагогічним працівникам допомоги на відновлення в розмірі місячного посадового окладу при наданні щорічної відпустки (ст.57 Закону України «Про освіту»).

6.1.2. Контролювати надання всім категоріям працівників матеріальної допомоги в сумі до одного посадового окладу на рік (матеріальна допомога на відновлення зазначеним вище розміром не обмежується), преміювати відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, затвердженого у кошторисі, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року №1298 зі змінами та доповненнями.

6.1.3. Надавати працівникам необхідні документи для пред'явлення їх у пенсійний фонд.

6.1.4. У разі захворювання педагогічних працівників, яке унеможливує виконання ними професійних обов'язків і обмежує перебування в дитячому колективі, або тимчасового переведення за цих чи інших обставин на іншу роботу, зберігати за ними попередній середній заробіток. У разі хвороби чи неможливості попередній середній заробіток виплачувати до відновлення працездатності або встановлення інвалідності

(ст.57 Закону України «Про освіту»).

6.1.5. Контролювати надання працівникам матеріальної допомоги за рахунок економії фонду заробітної плати.

6.1.6. Сприяти забезпеченню молодих спеціалістів з числа педагогічних працівників методичною літературою та посібниками за наявності коштів.

6.1.7. Забезпечити розгляд заяв, скарг, звернень, подань працівників педагогічного колективу, вживати заходів для усунення причин, що їх викликають.

6.1.8. Контролювати беззаперечне дотримання вимог чинного законодавства щодо недопущення відрахувань із заробітної плати в разі звільнення працівника до закінчення робочого року, в рахунок якого він вже отримав відпустку, за невідпрацьовані дні відпустки, якщо він звільняється з роботи у зв'язку з :

- відмовою від продовження роботи при зміні істотних умов праці;

- змінами в організації виробництва та праці, в тому числі при ліквідації, реорганізації або перепрофілюванні установ, скороченні чисельності або штату працівників;
- виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджають даній роботі;
- неявкою на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;
- направленням на навчання;
- виходом на пенсію;
- призовом на військову службу;
- переведенням працівника за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або переходом на виборну посаду.

6.2. Трудовий колектив зобов'язується:

6.2.1. Активізувати участь у громадському та житті працівників закладу.

6.2.2. Посилити особисту відповідальність стосовно питань захисту порушених законних прав і інтересів працівників трудового колективу.

6.2.3. Сприяти розширенню співпраці трудового колективу із іншими закладами освіти.

6.2.4. Проводити роз'яснювальну роботу в трудовому колективі щодо конституційних прав та гарантій працюючих, а також методів і форм їх захисту.

6.2.5. Своєчасно доводити до відома трудового колективу зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних, трудових прав та інтересів працівників трудового колективу.

6.2.6. Забезпечити вивчення питань трудового законодавства, у тому числі про порядок розгляду трудових спорів.

6.2.7. Надавати допомогу у вирішенні побутових проблем непрацюючим пенсіонерам, що стоять на обліку у трудовому колективі ліцею. За бажанням працівників організувати проведення виїзду на природу. Організувати роботу «групи здоров'я» та інших культурно-масових та спортивно-оздоровчих заходів.

6.2.8. Організувати вечори відпочинку, присвячені святам і корпоративним традиціям та інші культурно- масові, спортивно- оздоровчі заходи.

ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

7.1. Керівник зобов'язується:

7.1.1. Надавати трудовому колективу всю необхідну інформацію з питань, що є предметом цього Колективного договору, сприяти реалізації права трудового колективу із захисту трудових і соціально-економічних інтересів працівників.

7.2.2. Безоплатно надавати трудовому колективу обладнане приміщення, засоби зв'язку, сейф, оргтехніку, канцтовари, для забезпечення його діяльності, приміщення для проведення зборів, засідань тощо (ст.249 КЗпП України, ст.4 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності»).

7.2.3. Вимагати від роботодавця звільнення від основної роботи представників трудового колективу для участі у статутних заходах на різних рівнях, а також на час короткострокового навчання із збереженням заробітної плати.

7.2.4. Не застосовувати до працівників, обраних до складу ради трудового колективу, дисциплінарних стягнень без погодження з трудовим колективом.

7.2.5. Не допускати звільнення з роботи за ініціативою адміністрації працівників, які обрані до складу трудового колективу і не звільнені від роботи без згоди.

7.2.6. Забезпечити вільний доступ до матеріалів, документів, а також до усіх підрозділів і служб закладу для здійснення радою трудового колективу наданих трудовому колективу прав контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці, виконанням Колективного договору.

7.2.7. Сприяти діяльності ради трудового колективу щодо захисту соціально-економічних, трудових прав та інтересів працівників закладу освітнім закладам, дотриманню прав і гарантій, передбачених 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.

7.2.8. Не допускати втручання в статутну діяльність ради трудового колективу, передбачену чинним законодавством.

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ**8.1. Керівник зобов'язується:**

8.1.1. Забезпечити рівні права та можливості жінок і чоловіків (ст.18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

8.1.2. Покласти обов'язки уповноваженого з гендерних питань – радника керівника на громадських засадах на одного з працівників трудового колективу (або голову трудового колективу).

8.1.3. Залучати уповноваженого з гендерних питань – представника трудового колективу до участі у співбесіді при прийнятті на роботу для усунення дискримінації та забезпечення комплектування кадрами з надання переваги особі тієї статі, щодо якої існує дисбаланс.

8.1.4. Надавати для узгодження уповноваженому з гендерних питань – представника трудового колективу оголошення про вакансії у закладі для уникнення статевих або вікових стереотипів.

8.1.5. Створювати умови праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі.

8.1.6. Здійснювати просування робітників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої існує дисбаланс.

8.1.7. Забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; у межах політики «дружньої сім'ї»

забезпечити надання працівникам з особливими сімейними обов'язками можливості роботи на умовах неповного робочого часу, оформлення гнучкого робочого графіку тощо.

8.1.8. Здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці.

8.1.9. Вживати заходи щодо виключення випадків сексуальних домагань. Забезпечити невідкладне вживання заходів для усунення проявів дискримінації у випадку надходження відповідних скарг працівників до уповноваженого з гендерних питань.

8.2. Трудовий колектив зобов'язується:

8.2.1. Забезпечити виконання обов'язків уповноваженого з гендерних питань – представника трудового колективу щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

8.2.2. Проводити перевірку всіх рішень, резолюцій, рекомендацій, заходів у закладі щодо гендерної рівності, їх оформлення та затвердження.

8.2.3. Забезпечити розгляд скарг працівників на випадки дискримінації протягом 5 днів з дня надходження скарги та контролювати вжиття адміністрацією заходів щодо усунення проявів дискримінації за її наявності.

8.3. Сторони Колективного договору домовились:

8.3.1. Ураховувати, що відносини між керівником і працівниками, а також між працівниками будуються на засадах гендерної рівності та недопущення будь-яких дискримінаційних дій.

8.3.2. Вживати заходів, спрямованих на формування гендерної культури трудового колективу.

КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

9.1.1. Сторони зобов'язуються:

Контроль за ходом виконання Колективного договору здійснювати не менше двох разів на рік спільною комісією, сформованою сторонами, які уклали договір (Закон України «Про колективні договори та угоди»).
(Додаток № 4)

9.1.2. Не рідше ніж один раз на рік спільно аналізувати стан виконання Колективного договору, заслуховувати звіти керівника закладу та голови трудового колективу про реалізацію взятих зобов'язань на загальних зборах трудового колективу та на засіданні трудового колективу.

9.1.3. У разі несвоєчасного виконання, невиконання зобов'язань аналізувати причини та вживати термінові заходи щодо забезпечення їх реалізації.

9.1.4. Сторони, які уклали Колективний договір, несуть безпосередню відповідальність за виконання взятих зобов'язань.

9.1.5. Посадові та інші особи, які своїми діями або бездіяльністю призвели до порушення виконання умов даного Колективного договору, притягуються до відповідальності згідно з чинним законодавством.

9.2. Трудовий колектив зобов'язується:

9.2.1. Вимагати від голови Лісовогринівецької сільської ради розірвання трудового договору (контракту) з керівником установи, якщо він порушує законодавство про працю і не виконує зобов'язань за Колективним договором (ст. 45 КЗпП України).

9.3. Порядок внесення змін чи доповнень до Колективного договору:

9.3.1. У період дії Колективний договір або його окремі положення можуть бути змінені або доповнені тільки за взаємною згодою сторін після проведення переговорів. Жодна зі сторін не може в односторонньому порядку змінювати положення Колективного договору.

9.3.2. Пропозиції однієї сторони щодо внесення змін та доповнень починаються не пізніше десятого дня з моменту отримання пропозицій щодо внесення змін чи доповнень до Колективного договору.

9.3.3. Сторони вступають у переговори по укладанню нового Колективного договору не раніше 3-х місяців і не пізніше 3-х місяців до закінчення терміну дії цього Колективного договору.

Директор Тетяна АНТОНОВА



Голова трудового колектив

В.П. Вікторія ПЕРЕЙМА

« 26 січня » 20 26 р. « 26 січня » 20 26 р.

Додатки

для управління Комунального підприємства
на 2024-2025 роки між адміністрацією і трудовими колективами
сторони розбіжностей не мають

Додатки

Директор ДП «ЛІС» АНІСЬЮК О.А.

Вікторія ПІРІВІНА

і голова трудового колективу

Вікторія ПІРІВІНА

« 26 листопада 2024 р. м. Львів »

до Колективного договору між
адміністрацією та
трудовим колективом
Лісовогринівецького ліцею
Лісовогринівецької сільської
ради на 2026-2031 р.р.

ПЕРЕЛІК

професій і посад працівників

яким надається додаткова відпустка понад визначені
законодавством терміни

Перелік складено згідно ст. 8 Закону України «Про відпустки» та

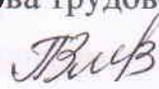
«Орієнтовного переліку посад працівників із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці системи Міністерства освіти України, яким може надаватись додаткова відпустка».

Найменування професій та посад	Тривалість додаткової відпустки
Кухар	4 календарні дні
Прибиральник службових приміщень, що зайнятий прибиранням загальних убиралень та санвузлів	4 календарних дні

Директор  Тетяна АНТОНОВА

Голова трудового колектив

 Вікторія ПЕРЕЙМА



« 26 жовтня » 20 26 р. « 26 січня » 2026 р.

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання працівників з фонду оплати праці на підставі постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 зі

змiнами та доповненнями «Про оплату праці працівників на
основі єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці
працівників установ, закладів та організацій окремих галузей

бюджетної сфери»

Преміювання здійснюється в разі відсутності заборгованості по заробітній
платі у порядку:

- Керівника – за розпорядженням голови сільської ради
- інших працівників – за наказом керівника закладу.

Показники преміювання

1. Керівника – до посадового окладу:

- 1.1. За своєчасну підготовку закладу до нового навчального року.
- 1.2. За організацію чіткої роботи працівників закладу, створення відповідного
мікроклімату в педколективі.
- 1.3. За створення навчально-матеріальної бази закладу, що забезпечує
освітній процес.
- 1.4. За створення умов щодо забезпечення охорони життя та здоров'я дітей.
- 1.5. За організацію контролю за станом освітнього процесу в закладі.
- 1.6. За успіхи та створення позитивного іміджу ліцею.
- 1.7. За організацію системи підвищення кваліфікації та професійної майстерності
педагогів, успіхи та показники в освітньому процесі
- 1.8. За створення умов для виконання навчальних програм.
- 2.1. За організацію контролю за освітнім процесом, якістю знань, умінь, навичок
учнів. За організацію і контроль роботи щодо забезпечення охорони життя і
здоров'я учасників освітнього процесу, творчі та інтелектуальні здобутки учнів
гімназії, якісну організацію оздоровлення, професійного самовизначення учнів,
зв'язаність та рівень організації виховного процесу, сприяння розвитку
учнівського самоврядування і батьківської громадськості.

2. Педагогів - до посадового окладу:

- 4.1. За ефективність виконання навчальних програм, якість і рівень знань, умінь,
навичок учнів ліцею.

- 4.2. За участь у підготовці кабінетів закладу до нового навчального року.
- 4.3. За постійне підвищення рівня кваліфікації та активну участь в науково-методичній роботі, якісне проведення колективних форм метод роботи, показники в роботі з батьками та органами учнівського самоврядування.
- 4.4. За дбайливе збереження обладнання та матеріальних цінностей закладу.
- 4.5. За активну громадську роботу у раді трудового колективу, в комісії з соціального страхування, участь в оздоровленні учнів та конкурсах професійної майстерності.
- 4.6. Якісне ведення ділової документації, активну участь у культурно- масовій та спортивно-оздоровчій діяльності.
- 4.7. За видавничу діяльність, творчу ініціативу, рівень ефективності педагогічної діяльності.

3. Обслуговуючого персоналу - до посадового окладу:

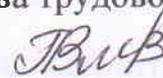
- 5.1. За утримання закладу в належному санітарному стані.
- 5.2. За сумлінне виконання службових обов'язків.
- 5.3. За творчу ініціативу, участь у суспільному житті ліцею

Надання матеріальної допомоги

Матеріальна допомога надається працюючим, в тому числі і на оздоровлення, в сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання.

Директор  Тетяна АНТОНОВА
Вікторія ПЕРЕЙМА

Голова трудового колектив



« 26 січня » 20 26 р. « 26 січня » 2026р.

Додаток №3
до Колективного договору між
адміністрацією та
трудоим колективом на
2026-2031 р.р.

ПОЛОЖЕННЯ

про надання грошової винагороди педагогічним працівникам за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків

Виплата винагороди передбачена Законом України «Про освіту» (ст. 57):
гарантує виплату щорічної грошової винагороди педагогам за сумлінну працю та
зразкове виконання службових обов'язків;

-Постановою КМУ від 31.01.2001 № 78: «Деякі питання реалізації окремих
положень частини першої статті 57 та частини четвертої статті 61 Закону України
"Про освіту"»;

Постановою КМУ від 10.09.2025 № 1129 «Про внесення змін до постанов Кабінету
Міністрів України від 31 січня 2001 р. № 78 і від 28 грудня 2021 р. № 1391 та
визнання такими, що втратили чинність, постанов Кабінету Міністрів України від
5 червня 2000 р. № 898 і від 8 лютого 2017 р. № 67»

Постановою КМУ від 14.06.2000 № 963 «Перелік посад педагогічних працівників
та науково-педагогічних працівників».

Постановою КМУ від 28.12.2021 № 1391 «Деякі питання встановлення підвищень
посадових окладів (ставок заробітної плати) та доплат за окремі види педагогічної
діяльності у державних і комунальних закладах та установах освіти»

Преміювання здійснюється у порядку:

- Керівника закладу – за розпорядженням сільського голови, інших
педагогічних працівників – за наказом керівника закладу.

Преміювання керівників

1. Керівника – до одного посадового окладу:

1.1. За своєчасну підготовку закладу до нового навчального року.

1.2. За організацію чіткої роботи працівників закладу,
створення відповідного мікроклімату в педколективі.

1.3. За створення навчально-матеріальної бази закладу, що забезпечує освітній
процес.

1.4. За створення умов забезпечення охорони життя та здоров'я дітей.

1.5. За організацію контролю за станом освітнього процесу в ліцеї.

1.6. За створення позитивного іміджу ліцею.

1.7. За організацію системи підвищення кваліфікації та професійної
майстерності педагогів.

1.8. За створення умов для виконання навчальних програм.

1.9. За організацію контролю за освітнім процесом, якістю знань, умінь, навичок
дітей.

1.10. За організацію і контроль роботи щодо забезпечення оздоровлення, охорони
життя і здоров'я учасників освітнього процесу.

1.11. Високі показники учнів (вихованців) у творчих, інтелектуальних та
спортивних конкурсах.

2. Педагогів – до одного посадового окладу:

2.1. За високі показники результатів в роботі:

- глибокі та міцні знання учнів (перемоги в конкурсах МАН, олімпіадах, турнірах);
вихованість та розвинутість учнів;
- створення гарного дитячого колективу з розвинутим самоврядуванням, дружнього, відповідального.

2.2. Постійне підвищення рівня педагогічної майстерності, проведення та результативна участь в колективних формах методроботи.

2.3. Впровадження досягнень педагогічної науки, ефективного педагогічного досвіду в практику, організацію інноваційної діяльності.

2.4. Розробка нових технологій, методик, авторських програм, засобів навчання та виховання. Участь у професійних конкурсах та суспільному житті.

2.5. Впровадження системи традиційних та нетрадиційних оздоровчих заходів, спрямованих на покращення фізичного розвитку та здоров'я дітей, працівників гімназії.

2.6. Залучення батьків до співпраці, пропаганда педагогічних знань серед батьків, впровадження активних форм роботи з батьками.

2.7. Активна участь в методичній роботі ліцею, громади, області.

2.8. За активну та результативну роботу з обдарованими дітьми в інтелектуальній, спортивній та творчій галузях.

2.9. Збереження навчального кабінету, оптимальне використання його обладнання, постійне поповнення його навчально методичними та технічними засобами навчання. Рівень естетичного оздоблення.

Результативна підготовка учнів до ЗНО, ДПА та вступу до ВНЗ.

Директор Тетяна АНТОНОВА

Вікторія ПЕРЕЙМА

Голова трудового колектив

Т.В.Ф.

« 26 » *січня* 2026р.

« 26 » *січня* 2026 р.

Додаток №4
до Колективного договору між
адміністрацією та
трудоим колективом
на 2026 2031 р.р.

Спільна комісія
адміністрації і трудового колективу
Лісовогринівецького ліцею

для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням
Колективного договору

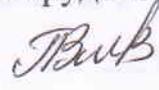
З боку адміністрації ліцею до складу комісії увійшли:

1. Антонова Т.В. – директор з боку трудового колективу Лісовогринівецького ліцею Лісовогринівецької сільської ради до складу комісії увійшли:
2. Перейма В.В.- голова трудового колективу
3. Жук Т.О.– заступник голови трудового колективу
4. Шарова І.В.– представник від трудового колективу

Директор  Тетяна АНТОНОВА

Голова трудового колектив


Вікторія ПЕРЕЙМА



« 26 » січня 2026 р.

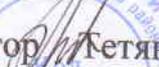
« 26 » січня 2026 р.

Додаток №5
до Колективного договору між
адміністрацією та трудовим
колективом ліцею на 2026-2031 р.р.

ПЕРЕЛІК

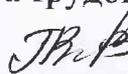
посад працівників закладу, яким безкоштовно надаються
миючі засоби

№ п/ п	Перелік посад	Які засоби надаються	Термін використання
	2	3	4
	Прибиральниця службових приміщень	Мило туалетне, господарче, сода харчова, кальцинована, пральний порошок, «Саніта», «Новохлор», миючі засоби дозволені МОЗ	Щомісячно відповідно до норм
	Робітник з обслуговування приміщення	Мило туалетне, господарче, інші засоби побутової хімії, дозволені МОЗ	Щомісячно відповідно до норм

Директор  Тетяна АНТОНОВА

Голова трудового колектив


Вікторія ПЕРЕЙМА



« 26 » січня 2026 р.

« 26 » січня 2026 р.

Додаток № 6
до Колективного договору між
адміністрацією та трудовим
колективом ліцею 2026-2031 р.р.

ПЕРЕЛІК

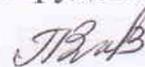
**професій та посад, яким надається додаткова оплата за
шкідливі та важкі умови праці**

№ п/п	Професія, посада	Розмір доплати	За які види робіт
1	2	3	4
	Кухар	12%	За шкідливі умови праці
	Прибиральник службових приміщень, що зайнятий прибиранням загальних уборалень та санвузлів	10%	За шкідливі умови праці

Директор  Тетяна АНТОНОВА

Вікторія ПЕРЕЙМА

Голова трудового колектив



« 26 » січня 2026 р.

« 26 » січня 2026 р.

Додаток №7

до Колективного договору між
адміністрацією та трудовим
колективом лінею
на 2026-2031 р.р.

КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ

**щодо досягнення встановлених нормативів безпеки гігієни праці та
виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони
праці, запобігання випадкам виробничого травматизму,
професійним захворюванням і аваріям на 2026-2031 рік**

Заходи з охорони праці у гімназії		
Забезпечити виконання Закону України «Про охорону праці», Положення про охорону праці, Кодексу Цивільного Захисту України, Правил протипожежної безпеки в закладі	Постійно	Директор
1. Організувати роботу з охорони праці згідно чинним законодавством і положенням: - визначити обов'язки і порядок взаємодії осіб, які беруть участь в управлінні охороною праці	Вересень	Директор
- забезпечити виконання наказів, розпоряджень, інструктивних матеріалів з питань охорони праці; приписів органів державного нагляду, а також виконання заходів Колективного договору	Постійно	Директор
- ознайомити трудовий колектив із правилами внутрішнього розпорядку та посадовими інструкціями	Вересень	Директор
- організувати заслуховування звітів з питань створення здорових і безпечних умов праці та проведення освітнього процесу, стану травматизму; видати накази і розпорядження з цих питань	Серпень	Директор
- скласти заходи з охорони праці, забезпечити їх виконання	Вересень - травень	Директор
- організувати проведення ввідного інструктажу з усіма зарахованими до лінею обов'язковою реєстрацією у відповідних журналах	Вересень, протягом року	Директор
2. Організувати виконання організаційно-технічних заходів щодо створення здорових і безпечних умов проведення навчальних занять з учнями (в кабінетах, спортивній залі); - контролювати наявність і використання навчального обладнання, приладів, під час	Постійно	Директор

освітнього процесу відповідно до Типових переліків і норм		
- організувати навчання і підвищення кваліфікації вчителів з питань безпеки життєдіяльності учнів	Протягом року	Директор
- організувати проведення первинного інструктажу на робочому місці, повторного, позапланового; перевірку знань з питань охорони праці учителів, працівників, учнів з оформленням в журналі	Постійно	Директор
- контролювати роботу по розробці інструкції з охорони праці та безпеки життєдіяльності, правил безпеки, вимог безпеки у методичних рекомендаціях по виконанню лабораторних робіт у навчальних кабінетах тощо; своєчасність проведення інструктажів учнів та їх реєстрацію	Вересень Листопад Січень Квітень Травень Червень	Директор
3. Контролювати і вживати необхідних заходів щодо створення умов, виконання санітарно-гігієнічних норм і вимог з охорони праці і пожежної безпеки під час проведення позакласних і позашкільних заходів	Постійно	Директор
- спланувати і проводити навчання та інструктаж класоводів, вчителів, учнів та інших осіб, які залучені до організації позакласної, позашкільної роботи	Вересень Травень	Директор
4. Підготувати документальне забезпечення з охорони праці		Директор
- паспорт санітарно-технічного стану ліцею - акт прийому школи до нового навчального року - акт дозволу експлуатації кабінетів, майстерень, спортзалу	Серпень	Директор
- інструкції, правила з техніки безпеки у навчальних кабінетах, спортзалі, підвір'ї, їдальні	Вересень	Директор
- угоду з охорони праці з трудовим колективом	Вересень	Директор
- наказ про призначення відповідальних осіб за організацію безпеки праці	Вересень	Директор
- посадові інструкції з охорони праці для окремих професій і видів робіт	Вересень	Директор
- журнал вступного інструктажу з техніки безпеки	Постійно	Директор
- журнал інструктажу з охорони праці на робочому місці	Вересень, березень	Директор
- журнал інструктажу учнів у кабінетах хімії, фізики, позашкільних роботах, екскурсіях	Вересень, січень	Вчителі предметники, класні керівники
- протоколи перевірки захисного заземлення і опору ізоляції електропроводки	Серпень	Директор

- Правила внутрішнього трудового розпорядку	У період укладання Колдоговору	Директор, голова трудового колективу
5. Організувати проведення замірів безпеки електроустановок, періодичних оглядів системи водопостачання, пожежного захисту	Постійно	Директор
6. Регулярно ознайомлювати трудовий колектив зі статистичними даними нещасних випадків по сільській раді	Протягом року	Директор
7. Здійснювати своєчасне і правильне використання наочних засобів пропаганди безпеки (Інструкцій, пам'яток, плакатів)	Постійно	Директор


 Директор *Тетяна* АНТОНОВА
 Вікторія ПЕРЕЙМА

Голова трудового колектив
Л.В.

« 26 » січня 20 26 р. « 26 » січня 20 26 р.

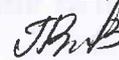
Додаток №8
до Колективного договору
між адміністрацією та
трудоим колективом ліцею
на 2026-2031 р.р.

ПЕРЕЛІК
професій та посад, яким безкоштовно
надається спецодяг у межах фінансування
ліцею

№ п/п	Посада	Який спецодяг	Термін використ.	Кількість
1	2	3	4	5
1.	Прибиральниця службових приміщень	Робочий халат, гумові рукавички	12 міс. 12 міс.	2 24
2.	Робітники з обслуговування будівлі	Захисний одяг для косарства, чоботи гумові і рукавиці діелектричні, робочий костюм	12 міс.	2

Директор  Тетяна АНТОНОВА
Вікторія ПЕРЕЙМА

Голова трудового колектив



«26» січня 2026 р. «26» 2026 січня р

Додаток №9
до Колективного договору між
адміністрацією та трудовим
колективом ліцею
на 2026 2031 р.р.

ПЕРЕЛІК

Видів організаційно-педагогічної роботи, що здійснюється під час призупинення освітнього процесу, карантину, епідемії або відсутності дітей при аварійних ситуаціях (закриття закладу не з вини працівника), при яких здійснюється оплата праці в розмірі 100% від тарифікації на момент призупинення освітнього процесу

1. Складання графіку відпрацювання робочого часу.
2. Проведення позапланових методичних нарад та інших колективних заходів, робота з планами самоосвіти та організаційна і самоосвітня робота у міжзастаційний період.
3. Зміцнення методичної бази, виготовлення наочності, робота з архівом, виготовлення посібників та дидактичного матеріалу, підвищення педмайстерності.
4. Проведення методичних тренінгів та семінарів.
5. Практичне підвищення комп'ютерної грамотності та занять із ділової української мови.
6. Розробка та контроль самостійного (дистанційного) навчання учнів ліцею.
7. Навчання з питань охорони праці та забезпечення освітнього процесу.
8. Сумісна розробка проектів, програм, концепцій, планів, участь в онлайн-конкурсах фахової майстерності.
9. Практична робота з батьками учнів, консультації, відвідування вдома.
10. Робота в органах громадського самоврядування та ін.
11. Підготовка рукописів для видання.
12. Дистанційна освіта та наповнення власних web-ресурсів.

Директор *Тетяна АНТОНОВА*

Голова трудового колектив

Вікторія ПЕРЕЙМА

Т.А.В.

« 26 » *листа*

2026 р.

« 26 » *січня*

2026 р.

Додаток № 10
до Колективного договору між
адміністрацією та
трудоим колективом ліцею
2026-2031 р.р.

ПРАВИЛА

внутрішнього розпорядку для працівників

Лісовогринівецького ліцею Лісовогринівецької сільської ради

Відповідно до Конституції України громадяни України мають право на працю, включаючи право на вибір професії, роду занять і роботи відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти та з урахуванням суспільних потреб.

У Лісовогринівецькому ліцеї трудова дисципліна ґрунтується на свідомому і сумлінному виконанні працівниками своїх трудових обов'язків і є необхідною умовою організації ефективної праці і освітнього процесу.

Трудова дисципліна забезпечується методами переконання та заохочення до сумлінної праці. До порушників дисципліни застосовуються заходи дисциплінарного та громадського впливу, що деталізується у Посадових інструкціях і розпорядчих актах директора та органів управління освітою.

I. Порядок прийняття і звільнення працівників

1.1. Громадяни України вільно обирають види діяльності, не заборонені законодавством, а також професію, місце роботи відповідно до своїх здібностей.

1.2. При прийнятті на роботу керівник зобов'язаний зажадати від особи, що працевлаштовується:

- подання трудової книжки, пред'явлення паспорта, диплома або іншого документа про освіту;
- військовослужбовці, звільнені в запас, пред'являють військовий квиток;
- особи, які приймаються на роботу до ліцею, зобов'язані подати медичний висновок про відсутність протипоказань для роботи в дитячій установі.

1.3. Працівники ліцею можуть працювати за сумісництвом відповідно до чинного законодавства.

1.4. Приймаючи працівника або переводячи його в установленому порядку на іншу роботу, директор ліцею зобов'язаний (ознайомлення доцільно проводити в письмовій формі):

1.4.1. роз'яснити працівникові його права та обов'язки і існуючі умови праці, повідомити про наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунені, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я та ін. відповідно до чинного законодавства і Колективного договору;

- 1.4.2. ознайомити працівника з Правилами внутрішнього розпорядку та Колективним договором, посадовою інструкцією;
- 1.4.3. визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;
- 1.4.4. проінструктувати працівника з питань охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці та протипожежної безпеки.
- 1.5. Припинення трудового договору може мати місце лише на підставах, передбачених чинним законодавством.
- 1.6. Розірвання трудового договору з ініціативи адміністрації ліцею допускається у випадках, передбачених чинним законодавством. Звільнення педагогічних працівників у зв'язку із скороченням обсягу роботи може мати місце тільки в кінці навчального року.
- 1.7. Директор ліцею зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку, а ЦБ провести з ним розрахунок у відповідності із чинним законодавством. Днем звільнення вважається останній день роботи. Працівники, які звільнилися та вивільнені у зв'язку із скороченням, не можуть бути премійованими (ст.57 Закону України «Про освіту»).

II. Основні права та обов'язки працівників

- 2.1. Педагогічні працівники мають право:
 - 2.1.1. вільно обирати форми, методи, засоби навчання, виявляти педагогічну ініціативу;
 - 2.1.2. брати участь у роботі органів громадського самоврядування закладу;
 - 2.1.3. проводити в установленому порядку науково-дослідну, експериментальну, пошукову роботу;
 - 2.1.4. подавати пропозиції дирекції щодо вдосконалення освітнього процесу в закладі;
 - 2.1.5. брати участь в управлінні закладом у порядку, визначеному Статутом Лісовогринівецького ліцею Лісовогринівецької сільської ради;
 - 2.1.6. захищати професійну честь і гідність;
 - 2.1.7. знайомитися зі скаргами та іншими документами, які містять оцінку його діяльності, давати на них пояснення;
 - 2.1.8. захищати свої інтереси самостійно або через представника, у тому числі адвоката, у випадку дисциплінарного розслідування чи службового розслідування, пов'язаного з порушенням норм професійної етики;
 - 2.1.9. на конфіденційність дисциплінарного (службового) розслідування, за винятком випадків, передбачених законом;
 - 2.1.10. підвищувати кваліфікацію, обирати форми її підвищення;
 - 2.1.11. атестуватися на присвоєння відповідної кваліфікаційної категорії та педагогічного звання;

- 2.1.12. давати учням під час занять і на перервах обов'язкові розпорядження, які стосуються організації занять і дотримання дисципліни, порушувати питання перед директором про притягнення учнів до дисциплінарної відповідальності у випадках та у порядку, визначеному Статутом ліцею ;
- 2.1.13. відвідувати уроки, позакласні заходи в інших учителів за їх згодою, у тому числі бути присутнім на заняттях у членів адміністрації ліцею.
- 2.1.14. вносити на педагогічній раді пропозиції про моральне і матеріальне заохочення учнів, застосування до них стягнень;
- 2.1.15. брати участь у роботі батьківських зборів класів, у яких працює, обговорювати з батьками проблеми навчання і виховання дітей;
- 2.1.16. на відшкодування збитків, заподіяних здоров'ю внаслідок недотримання роботодавцем трудової угоди щодо забезпечення нормальних умов для здійснення професійної діяльності;
- 2.1.17. на надання додаткових вихідних днів за залучення до роботи у святкові, неробочі та вихідні дні;
- 2.1.18. розглядати питання, приймати рішення тільки у межах своєї компетенції;
- 2.1.19. на захист персональних даних та суворе дотримання ст.307 Цивільного Кодексу України;
- 2.1.20. на захист професійної честі, гідності; на вільний вибір форм, методів, засобів навчання, виявлення педагогічної ініціативи;
- 2.1.21. на зберігання конфіденційності особистої інформації щодо трудових відносин та що стосується індивідуалізації їх та їх учнів;
- 2.1.22. довільного планування власної викладацької діяльності та виховної роботи.
- 2.1.23. Працівники закладу зобов'язані: працювати сумлінно і виконувати навчальний режим, вимоги Статуту закладу і ці Правила, дотримуватись дисципліни праці;
- 2.1.24. поважати особистість учня, його честь, гідність та неповторну індивідуальність.
- 2.1.25. берегти недоторканість особистого простору учня;
- 2.1.26. використовувати в освітньому процесі лише грифовану літературу;
- 2.1.27. убезпечувати учнів від будь-яких ризиків небезпеси;
- 2.1.28. у встановлені терміни проходити курси підвищення кваліфікації;
- 2.1.29. надавати медичну книжку встановленого зразку з реєстрацією в ній щорічного медогляду;
- 2.1.30. сприяти розвитку освітнього округу ліцею;
- 2.1.31. виконувати вимоги з охорони праці, виробничої санітарії, протипожежної безпеки, дотримуватись санітарно-епідеміологічних вимог;

- 2.1.32. вести ділову документацію ліцею, з організації харчування, оздоровлення, медобслуговування та соціального захисту учнів, суворо дотримуючись нормативних вимог;
- 2.1.33. забороняти присутність на своєму уроці батьків або будь-якої особи без дозволу директора;
- 2.1.34. забороняти без дозволу директора та батьків учнів будь-яку фото, -кіно, -теле та відеозйомку дітей;
- 2.1.35. залишати кабінет після занять чистим і вимагати цього від колег;
- 2.1.36. полишаючи робоче місце, повідомляти про це директора;
- 2.1.37. мати охайний діловий стиль одягу. Бути доброзичливим та привітним до учасників освітнього процесу.
- 2.2. Педагогічні працівники повинні:
 - 2.2.1. забезпечувати умови для засвоєння учнями навчальних програм на рівні обов'язкових державних вимог, сприяти розвиткові здібностей дітей;
 - 2.2.2. настановленням та особистим прикладом утверджувати повагу до принципів загальнолюдської моралі;
 - 2.2.3. виховувати повагу до батьків, жінки, культурно національних, духовних, історичних цінностей України, країни походження та ін.;
 - 2.3.3. готувати до свідомого життя в дусі взаєморозуміння, миру, злагоди між усіма народами та національної самоідентифікації;
 - 2.3.4. дотримуватися педагогічної етики, моралі, поважати гідність дитини, учня;
 - 2.3.5. економити енергоресурси та дбати про майно ліцею;
 - 2.3.6. створювати на уроці позитивний мікроклімат, комфортні психологічні умови;
 - 2.3.7. уникати використання контрафактної літератури та продукції у ліцеї;
 - 2.3.8. у разі наявності класного керівництва володіти інформацією про міжособистісні стосунки у родині. Відвідати кожну родину вдома та скласти відповідний акт;
 - 2.3.9. захищати дітей від будь-яких форм фізичного або психологічного насилля;
 - 2.3.10. постійно підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність і загальну культуру;
 - 2.3.11. дотримуватись положень Закону України «Про захист персональних даних»;
 - 2.3.12. сприяти розвитку органів учнівського самоврядування ліцею.
- 2.3. Коло обов'язків, що їх виконує кожен працівник за своєю спеціальністю, визначається посадовими інструкціями і положеннями, іншими нормативними актами освітньої галузі.
- 2.4. Педагогічні працівники несуть особисту відповідальність за збереження життя і здоров'я дітей під час організованого перебування учнів в ліцеї, зокрема при позаурочній, позакласній та позашкільній діяльності.

25. Сприятимуть адміністрації ліцею у роботі щодо реалізації закону «Про доступ до публічної інформації» та неухильно дотримуються педагогічної етики, гуманності та толерантності.

26. Уникати будь-яких фінансових взаємовідносин з учнями та батьками.

27. Сприяти виконанню законодавства України у сфері захисту прав дітей.

III. Робочий час та його використання

1. Для працівників установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями.

2. В межах робочого дня педагогічні працівники повинні вести всі види навчально-методичної та організаційної роботи відповідно до посади, робочого навчального плану, річного плану роботи ліцею, окремих доручень директора. Ліцей працює в одну зміну за розкладом, початок роботи з 08:00. Педагогічні працівники повинні являтися на роботу за 15 хвилин до початку уроку. Технічні – щодня у робочі дні, з 08:00 до 17:00, крім сторожів.

3. При відсутності педагога або іншого працівника адміністрація зобов'язана терміново вжити заходів щодо його заміни. (п.4.1.7 Колективного договору).

4. Кожен учитель повинен обов'язково чергувати по ліцеї відповідно до графіка чергування.

5. Забороняється залучати до чергування у вихідні і святкові дні вагітних жінок і матерів, що мають дітей віком до трьох років.

6. Під час канікул та призупинення освітнього процесу, що не збігається з відпусткою, директор ліцею залучає вчителів до методичної, педагогічної та організаційної роботи в межах часу, що не перевищує їхнє навантаження відповідно до тарифікації.

7. Графік надання щорічних відпусток погоджується з трудовим колективом і затверджується на кожен календарний рік.

8. Педагогічним працівникам забороняється:

змінювати на власний розсуд розклад занять і графік роботи;

подовжувати або скорочувати тривалість занять і перерв між ними;

передоручати виконання трудових обов'язків;

залишати робоче місце без погодження із директором;

здійснювати діяльність, що може мати ознаки загрози або суперечить

державній політиці в освітній галузі;

9. Технічному та допоміжному персоналу забороняється:

змінювати режим роботи;

покидати робоче місце;

виконувати роботи, що не зазначені в посадовій інструкції.

10. Забороняється в робочий час:

відволікати вчителів від їхньої безпосередньої роботи для участі в різних господарських роботах та заходах, не пов'язаних з освітнім процесом;

- відволікати учнів та вчителів за рахунок навчального часу на роботу і здійснення заходів, не пов'язаних з процесом навчання, забороняється за винятком випадків, передбачених чинним законодавством.

IV. Заохочення за успіхи в роботі

4.1. За досягнення високих результатів у навчанні й вихованні педагогічні працівники представляються до нагородження державними нагородами, присвоєння почесних звань, відзначення державними преміями, знаками, грамотами, іншими видами морального і матеріального заохочення.

4.2. Працівникам, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги і пільги в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів ліцею. Таким працівникам надаються також переваги при просуванні по роботі. Заохочення оголошуються в наказі, доводяться до відома всього колективу та заносяться до трудової книжки працівника.

4.3. Встановити надбавки у розмірі від 5 до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки):

- за високі досягнення у праці;
- за виконання особливо важкої роботи (на строк її виконання);
- за складність і напруженість у роботі.

V. Стягнення за порушення трудової дисципліни

5.1. За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано один з таких видів стягнення:

- догана;
- звільнення;
- часткове або повне позбавлення матеріальної винагороди.

Учитель, якому було оголошено догану, не може бути заохоченим до її зняття.

Звільнення як дисциплінарне стягнення може бути застосовано відповідно до пп. 3, 4, 7, 8 ст. 40, ст. 41 Кодексу Законів про Працю України.

5.2. Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу даного працівника.

5.3. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

5.4. За кожне порушення трудової дисципліни накладається тільки дисциплінарне стягнення.

5.5. Дисциплінарне стягнення оголошується в наказі і повідомляється працівникові під підпис.

5.6. Якщо протягом року з дня накладання дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Якщо працівник не допустив нового порушення, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року.

Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.


 Директор *Тетяна* АНТОНОВА
 Вікторія ПЕРЕЙМА

Голова трудового колектив
Л.В.

«*26 січня*» 20 *26* р. «*26 січня*» 20*26*
 р.

Розрахунок зарплати

Вид роботи	Довгота	Кількість
1-й клас	5,30	9,21
2-й клас	5,20	1,11
3-й клас	5,10	16,80
4-й клас	5,00	16,70
5-й клас	4,90	11,75
6-й клас	4,80	11,47
7-й клас	4,70	1,79
8-й клас	4,60	13,30
9-й клас	4,50	13,19
Додаткова робота (2-й клас)		
1-й клас	5,30	1,00
2-й клас	5,20	9,45
3-й клас	5,10	10,21
4-й клас	5,00	10,50
5-й клас	4,90	11,30

Додаток № 11

до Колективного договору між
адміністрацією та
трудоим колективом ліцею
на 2026-2031р.р.

Робочий час і його використання

1. Тривалість робочого тижня встановлюється:

- для педагогічних працівників згідно тарифікації;
- інших працівників - 40 годин на тиждень.

Розклад дзвінків Лісовогринівецького ліцею

Початкові класи (1 клас)

Розклад дзвінків	Початок	Кінець
1-й урок	9.00	9.35
перерва	9.35	9.55
2-й урок	9.55	10.30
перерва здоров'я	10.30	10.50
3-й урок	10.50	11.25
перерва	11.25	11.45
4-й урок	11.45	12.20
перерва харчування	12.20	13.00
5 урок	13.00	13.35

Початкові класи (2-4 класи)

Розклад дзвінків	Початок	Кінець
1-й урок	9.00	9.40
перерва	9.40	9.55
2-й урок	9.55	10.35
перерва здоров'я (2-4 класів)	10.35	10.50
3-й урок	10.50	11.30

перерва	11.30	11.45
4-й урок	11.45	12.25
перерва (харчування учнів 2-4 класів)	12.25	13.00
5 урок	13.00	13.40
перерва	13.40	13.55
6 урок	13.55	14.35

5-9,10 класи

Розклад дзвінків	Початок	Кінець
0-й урок	8.05	8.50
перерва	8.50	9.00
1-й урок	9.00	9.45
перерва	9.45	9.55
2-й урок	9.55	10.40
перерва здоров'я (5-9,10 класів)	10.40	10.50
3-й урок	10.50	11.35
перерва	11.35	11.45
4-й урок	11.45	12.30
перерва	12.30	13.00
5 урок	13.00	13.45
перерва	13.45	13.55
6 урок	13.55	14.40
перерва	14.40	14.50
7 урок	14.50	15.35

* Допускається, що за наказом директора та погодженням трудового колективу, у скорочені передсвяткові дні уроки триватимуть по 35 хвилин у всіх класах, перерви – по 10 хвилин, а група продовженого дня завжди працює у звичному режимі.

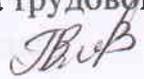
2. Для працівників Лісовогринівецького ліцею встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни), час початку і закінчення роботи і обідньої перерви визначається цим режимом або графіком змішності, які затверджує директор ліцею за погодженням з трудовим колективом ліцею з додержанням тривалості робочого тижня, а саме:

педагогічні працівники	за 15 хв. до початку уроку	за розкладом занять (якщо не чергує по ліцеї);
директор	з 8.00 до 16.30	перерва 11.00-11.30
фахівці, спеціалісти:		
прибиральниці службових приміщень	з 8.00 до 16.30	перерва 11.00-11.30
робітник з обслуговування будівлі	з 8.00 до 16.30	перерва 11.00-11.30
сторож	з 22.00 до 6.00	у не святкові дні та будні

7:
иву:
ЙМА

Під час канікул (призупинення освітнього процесу) педагогічні працівники та допоміжний персонал починають робочий день о 9.00 з відповідним працюванням робочого часу та реєстрацією в журналі виходу на роботу. Короткий передсвятковий день влаштовується за письмовим зверненням трудового колективу ліцею


 Директор **Тетяна АНТОНОВА**
Вікторія ПЕРЕЙМА

Голова трудового колектив


« 26 січня » 2026 р. « 26 січня » 2026 р.

НО :
ОГО
НЯ
НЯ
ЮЇ
ЦІ
—
НЯ
О
1

Протокол №2
загальних зборів трудового колективу
від 20 січня 2026 року
Лісовогринівецького ліцею
Лісовогринівецької сільської ради
Хмельницького району Хмельницької області

Голова – Антонова Т.В.

Секретар – Жук Т.О.

Загальна кількість працівників – 35

Присутні на зборах – 35 (Додаток

Порядок денний:

Про прийняття колективного договору на 2026 – 2031 роки з додатками.

Доповідач Персейма В.В.

СЛУХАЛИ:

Перейму В.В., голову трудового колективу, яка ознайомила працівників лісовогринівецької сільської ради з новим колективним договором та додатками до нього на 2026-2031 р.р.

В її виступі було висвітлено основні розділи:

Загальні положення;

Трудові відносини;

Забезпечення зайнятості;

Робочий час та час відпочинку;

Замовування та оплата праці;

Територія праці;

Трудовий та соціальний захист;

7:
тиву:
ЙМА

ано :
ного
ення
ання
инної
рації
іння
ьКО

анті діяльності профспілкової організації;

дерна рівність;

контроль за виконанням колективного договору.

УХВАЛИЛИ:

1. Прийняти колективний договір з додатками на 2026 – 2031 р.р. в новій
ації.

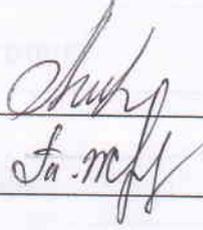
ГОЛОСУВАЛИ:

«за» - 33

«проти» - 0

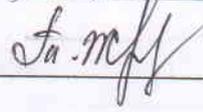
«утримались» - 0

Голова загальних зборів



Тетяна АНТОНОВА

Секретар загальних зборів



Тетяна ЖУК



гиву:

лективу:

ЕРЕЙМА

гровано :

омічного

зпечення

ідкування

районної

ністрації

равління

ИЛЬКО

Список
працівників Лісовогринівецького ліцею
Лісовогринівецької сільської ради

№	Прізвище, ім'я, по батькові	Посада
	Антонова Тетяна В'ячеславівна	Директор
	Байдич Раїса Степанівна	Вчитель початкових класів
	Болдін Валерій Іванович	Вчитель музики
	Буджерак Анна Миколаївна	Вчитель фізики
	Вітковський Микола Леонідович	Вчитель історії
	Городецька Світлана Петрівна	Вчитель зарубіжної літератури
	Жук Тетяна Олексіївна	Педагог – організатор
	Заботнюк Олена Василівна	Вчитель початкових класів
	Клементюк Тетяна Василівна	Вчитель початкових класів
	Коваленко Михайло Володимирович	Вчитель фізично культури
	Лисиченко Наталя Сергіївна	Заступник з навчально-виховної роботи
	Лядецька Ольга Ярославівна	Вчитель інформатики
	Марцешок Лілія Анатоліївна	Вчитель початкових класів
	Орловська Оксана Вікторівна	Вчитель географії
	Перейма Вікторія Вікторівна	Вчитель англійської мови
	Трохимчук Мар'яна Михайлівна	Заступник з навчальної роботи
	Чижик Оксана Василівна	Вчитель української мови та літератури
	Гонтар Галина Павлівна	Логопед
	Кучерук Альона Миколаївна	Вчитель початкових класів
	Ольховська Олександра Вячеславівна	Асистент вчителя
	Клец Анна Ігорівна	Асистент вчителя
	Перун Ганна Федорівна	Вчитель біології
	Борзик Марина Сергіївна	Вчитель математики
	Корчак Тетяна Миколаївна	кухар
	Михайлюк Анастасія Володимирівна	Підсобний працівник

ективу:

колективу:

ПЕРЕЙМА

естровано

номічного

безпечення

рядування

ї районної

міністрації

правління

РИЛЬКО

Мацюк Лідія Григорівна	бібліотекар
Дичук Олена Василівна	Прибиральник служб. прим
Грицина Наталія Іванівна	Прибиральник служб. прим
Касприк Борис Володимирович	завгосп
Маковський Володимир Васильович	сторож
Трофіменко Володимир Григорович	Роб з комплексн. обслуговування ремонту будинків
Байдич Олексій Тимофійович	Водій
Шарова Ірина Василівна	Завгосп
Анішкін Вадим Анатолійович	Кухар, комірник
Колос Маргарита Олександрівна	Медсестра

ективу:

колективу:

ПЕРЕЙМА

естровано :

ономічного

безпечення

рядування

ї районної

міністрації

правління

РИЛЬКО

Промитуровано
і промірено
60 (шістдесят)

сторінок

Директор
[Signature]

Т. Ананова