

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

Реєстраційний номер _____ від 14.06. 2026 року
Начальник управління _____ Вадим ВАЩУК



**Колективний договір
між адміністрацією Старосинявського ліцею
імені Олександра Романенка Старосинявської
селищної ради Хмельницького району
Хмельницької області та профспілковою
організацією працівників освіти
Старосинявського ліцею імені Олександра
Романенка Старосинявської селищної ради
Хмельницького району Хмельницької області
на 2026 – 2029 роки**

Схвалено
на зборах трудового колективу
«29» 05 2026 р.
Протокол № 1

Розділ I. Загальні положення

1.1 Колективний договір на 2026-2029 роки між адміністрацією Старосинявського ліцею імені Олександра Романенка Старосинявської селищної ради Хмельницького району Хмельницької області та профспілковою організацією працівників освіти Старосинявського ліцею імені Олександра Романенка Старосинявської селищної ради Хмельницького району Хмельницької області укладено відповідно до законів України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні угоди та договори», «Про освіту», «Про охорону праці», «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні (далі – Генеральна угода), Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України, Профспілкою працівників освіти і науки України, укладених в установленому законодавстві порядку, іншими законодавчими актами України, законодавства про працю та інших нормативно-правових актів.

1.2 Положення колективного договору укладено на засадах:

- застатності і справедливості права;
- неупередженості, рівноправності, репрезентативності Сторін колективних переговорів;
- свободи та добровільності переговорів, прийняття реальних зобов'язань;
- обов'язковості розгляду пропозицій Сторін колективних переговорів;
- взаємної поваги та пошуку компромісних рішень;
- конструктивності та взаємодії;
- припинення укладуваних процедур;
- обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей;
- відкритості та виконання взятих зобов'язань;
- виключення дискримінації.

1.3. Наказання колективного договору, який є локальним нормативним актом соціального партнерства, встановлено взаємні зобов'язання Сторін щодо регулювання виробничих, трудових і соціально – економічних відносин між роботодавцем і працівниками, їх представниками.

1.4. Положення колективного договору поширюється на всіх працівників закладу освіти, які перебувають у трудових відносинах із роботодавцем, незалежно від членства у профспілках, є обов'язковими для виконання як для роботодавця, так і для працівників закладу освіти. Трудові та соціально-економічні гарантії колективного договору реалізуються, в першу чергу, в інтересах членів Профспілки працівників освіти і науки України (далі – Профспілки) (п.1.5 Територіальної угоди).

1.5. Сторонами колективного договору є:

керівник Старосинявського ліцею імені Олександра Романенка Старосинявської селищної ради Хмельницького району Хмельницької області Олена НЕСТЕРУК, яка представляє інтереси власника і має відповідні повноваження; профспілковою організацією працівників освіти Старосинявського ліцею імені

Олександра Романенка Старосинявської селищної ради Хмельницького району Хмельницької області, в особі голови профспілкової організації Валентини ДЕМЧУШИНОЇ, яка відповідно до ст. 247 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України), ст. 37 Закону України «Про професійні спілки, їх права та трудову діяльність» представляє інтереси працівників профспілкової організації працівників освіти Старосинявського ліцею імені Олександра Романенка Старосинявської селищної ради Хмельницького району Хмельницької області у питанні захисту виробництва, праці, побуту, культури й захищає їхні трудові, соціально-економічні права та законні інтереси.

1.4. Сторони зобов'язуються дотримуватись основних принципів ведення колективних переговорів.

1.5. Зміни й доповнення вносяться за згодою Сторін після проведення переговорів. Пропозиції однієї зі Сторін є обов'язковими для розгляду іншою Стороною. Рішення щодо них приймаються за згодою Сторін у 10-денний термін і набудуть чинності після схвалення загальними зборами трудового колективу.

1.6. Дія окремих положень колективного договору може бути призупинена рішенням, прийнятим його сторонами за взаємною згодою, на визначений ними строк, з метою і порядку, передбачених цим договором.

Прийняття рішення Сторони колективної угоди в тижневий строк з дня його прийняття інформують працівників, на яких поширюються положення цієї колективної угоди, та орган, що здійснив його повідомну реєстрацію.

При рішенні щодо призупинення/повновлення дії окремих положень колективного договору виключає настання/припинення форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) Сторона договору, для якої настали такі обставини, у тижневий строк з дня його прийняття повідомляє іншій Стороні, працівникам, на яких поширюються положення цього колективного договору, та органу, що здійснив повідомну реєстрацію цього договору.

Зміни, що випливають зі змін чинного законодавства України, Генеральної угоди, Галузевих угод та територіальних угод, застосовуються без внесення змін до колективного договору. За необхідності зміни та доповнення або припинення дії колективного договору можуть вноситися після переговорів Сторін у такому порядку:

- одна із Сторін письмово повідомляє іншу Сторону й вносить сформульовані пропозиції щодо зміни до колективної угоди;
- у визначений строк Сторони розпочинають переговори;
- після досягнення угоди Сторін щодо внесення змін оформлюється відповідний документ.

1.9. Сторони за взаємною згодою можуть призупинити колективні переговори на визначений ними строк з метою проведення консультацій, експертних, отримання даних для підготовки відповідних рішень і пошуку компромісів.

1.10. Переговори щодо укладання нової колективної угоди на наступний термін починаються не раніше як за 3 місяці до закінчення строку дії колективного договору.

1.11. Підготовлений спільною робочою комісією за результатами

колективних переговорів **проект колективного договору** вноситься Сторонами на **заклик зборів трудового колективу** закладу для обговорення та прийняття рішення щодо його підписання. **Збори** трудового колективу у разі потреби надають **примови до змісту проекту колективного договору**.

Збори трудового колективу можуть бути проведені в онлайн форматі за **використанням технічних засобів зв'язку**.

2.12. У разі надання зборами трудового колективу рекомендацій щодо змісту **проекту колективного договору** Сторони продовжують переговори, строк яких **визначається Сторонами**. Доопрацьований **проект колективного договору** повторно **вноситься на заклик зборів** трудового колективу для прийняття рішення щодо його **підписання**.

2.13. Після **створення проекту колективного договору** уповноважені **представники сторін** у 7 денний термін підписують колективний договір.

2.14. Більше ніж **Сторін колективного договору** у п'ятиденний термін з дня **підписання колективного договору** (змін і доповнень) подає його на **повідомну реєстрацію**.

2.15. У **десятиденний термін** з дня реєстрації колективного договору Сторони **зобов'язані довести зміст колективного договору** (змін і доповнень) до усіх **членів трудового колективу**.

Розділ II. Термін дії колективної угоди

укладений на 2026 – 2029 роки, схвалений загальними зборами трудового колективу від 29.05. 2026 року протокол № 1, набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладення нового, якщо інше не прийнято його Сторонами.

не можуть укласти колективний договір, не може впродовж встановленого терміну його дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, узгоджені положення і норми.

Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників щодо умов виконання норм, положень і зобов'язань колективної угоди, дотримуючись регулярності надання відповідної інформації не рідше одного разу на півріччя.

2. При зміні представників Сторін повноваження та обов'язки за цією колективним угодою передаються до правонаступника Сторін на термін дії цього колективного угоду.

1. Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, чисельності робітників, від імені якого укладений договір.

1. З дня закінчення власника, реорганізації юридичної особи (відокремленого підрозділу юридичної особи) умови колективного договору діють протягом строку, на який його уклали, але не більше одного року, якщо сторони не домовилися про інше.

Згідно з **освітнім колективним** договіром діє протягом усього строку

Розділ III. Регулювання виробничих, трудових відносин

3.11. Написання збів'язується:

3.3.1. Забезпечити розвиток і зміцнення матеріально-технічної бази закладу освіти, створення оптимальних умов для організації освітнього процесу.

3.1.2. Протягом 2 днів з часу одержання інформації доводити до відома працівників закладу нові нормативні документи стосовно трудових відносин, організації праці, раз'яснювати їх зміст, права та обов'язки працівників.

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

3.1.4. Заохочувати засоби морального і матеріального стимулювання
високої праці, раціонального використання наявного обладнання, технічних засобів

3.1.5. Забезпечити розробку, затвердження посадових та робочих інструкцій для всіх категорій працівників закладу за погодженням з профспілковим комітетом (п. 5.3.24 Галузевої угоди, **п.53.2 Угоди**).

3.1.6. Забезпечити протягом одного року реалізацію працівниками переманюваного права на укладання трудового договору у разі поворотного прийняття

за роботу працівників **аналогічної кваліфікації** (ст. 42¹ КЗпП України).

3.1.7. Відповідно до **заявок** забезпечити працевлаштування в закладі освіти **викладачів педагогічних закладів** освіти за отриманою спеціальністю, уклавши з ними **безстроковий трудовий договір** та установивши їм педагогічне (навчальне навантаження) в обсязі не нижче кількості годин на ставку заробітної плати.

3.1.8. Забезпечити наставництво над молодими спеціалістами, сприяти їх **інтеграції в колектив та професійному зростанню**.

3.1.9. Усунути нерівність за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків, які **працюють в закладі і на базі загального соціального нормативу оплати праці**, а також **на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів** (ст. 18 Закону України «Про забезпечення рівних **прав та можливостей жінок і чоловіків**»)

3.1.10. До початку роботи працівника за укладеним трудовим договором (крім **трудоого договору про дистанційну роботу**) або переводячи працівника в **установлений законом порядок на іншу роботу**, роз'яснити під особистий підпис **його права, обов'язки, інформувати про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства України і умов колективного договору**.

3.1.11. Установлювати **наказом** гнучкий режим робочого часу для працівників закладу **на час загрози**, поширення епідемії, пандемії та/або у разі **виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру**. З таким наказом ознайомлювати працівників **протягом двох днів з дня його прийняття**, але до запровадження гнучкого режиму **робочого часу**. У такому **разі норми частини третьої статті 32 КЗпП України не застосовуються (ст. 60 КЗпП України)**.

Запровадження **гнучкого режиму** робочого часу не тягне за собою змін у **визначенні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників закладу**.

3.1.12. Запроваджувати **наказом керівника** дистанційну роботу для працівників закладу **на час загрози** поширення епідемії, пандемії, **необхідності самостійної працівника у випадках**, встановлених законодавством, та/або у разі **виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі**. З таким наказом працівників **ознайомлювати протягом двох днів з дня його прийняття**, але до запровадження **дистанційної роботи**. У такому разі **норми частини третьої статті 32 КЗпП України не застосовуються (ст. 60² КЗпП України)**.

Дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується **працівником зня робочими приміщеннями чи територією закладу освіти, в будь-якому місці та вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій**.

3.1.13. Заохочення працівників за ініціативою роботодавця здійснювати за **запропонованим виплатним з профспілковим комітетом згідно з чинним законодавством України**.

3.1.14. Здійснювати звільнення педагогічних працівників у зв'язку зі зменшення обсягу роботи лише після закінчення навчального року (п.5.3.5 Галузевої угоди, п.5.3.6 Угоди).

3.1.15. Забезпечити щорічне підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладу згідно з планом та поза межами плану підвищення кваліфікації закладу на відповідний рік, що формується, розглядається і затверджується педагогічною радою закладу освіти, з урахуванням особливостей, визначених Порядком підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 №800 та відповідно до спеціальних законів. На час підвищення кваліфікації педагогічним працівником відповідно до затвердженого плану з відривом від виконання процесу в обсязі, визначеному законодавством, за педагогічним працівником зберігається місце роботи (посаду) із збереженням середньої заробітної плати. Витрати, пов'язані з підвищенням кваліфікації, відшкодовувати у порядку, визначеному законодавством України (Закони України «Про освіту», постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 №800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників»).

3.1.16. Забезпечити дотримання чинного законодавства України щодо повідомлення працівників про введення нових і зміну чинних умов праці, зокрема педагогічних працівників щодо обсягу педагогічного (навчального) навантаження на наступний навчальний рік, не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження (п.5.3.17 Галузевої угоди).

3.1.17. Включати представників профспілкового комітету до складу кваліфікаційної та атестаційної комісій.

3.1.18. Погоджувати з профспілковим комітетом питання:

- запровадження змін, перегляд умов праці;
- оплати праці;
- умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат;
- час початку і закінчення роботи, графіки змінності, поділу робочого часу на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу, надурочних робіт, роботи у вихідні дні, графіки роботи, згідно з якими передбачити можливість створення умов для приймання працівниками їжі протягом робочого часу на тих роботах, де особливості виробництва не дозволяють встановити перерву;
- часу відпочинку, графіка надання відпусток тощо
- внесення змін та доповнень до статуту закладу освіти з питань праці та соціально-економічних інтересів працівників та здобувачів освіти (п. 5.3.19 Галузевої угоди, п.5.3.18 Угоди, додаток №23).

3.1.19. Сприяти створенню в колективі сприятливого морально-психологічного клімату.

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

3.1.21. У період дії воєнного стану визначити самостійно порядок організації діяльності з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та

зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій, за забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та виплати на оплату праці.

3.1.2. У період дії воєнного стану домовитися з працівниками про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів керівника, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між працівником та працівником (ст. 7 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

3.1. Профспілковий комітет зобов'язується:

3.1.1. Представляти та захищати трудові, соціально-економічні права та інтереси працівників **і членів Профспілки у відносинах з роботодавцем (органом), органами державної влади та місцевого самоврядування в судових органах.**

3.1.2. Здійснювати **громадський контроль** за дотриманням у закладі освіти **праці і відпочинку та своєчасним введенням у дію з питань трудових відносин, організації, нормування праці, режиму навчального (навчального) навантаження тощо. Роз'яснювати членам Профспілки зміст нормативних документів щодо організації праці, їх права**

3.1.3. Сприяти дотриманню трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку.

3.1.4. Усебічно використовувати передбачені чинним законодавством України права та можливості щодо усунення причин та обставин, що спричиняють масові трудові спори, з питань, що стосуються режиму праці і відпочинку. Сприяти упередженню виникнення трудових конфліктів.

3.1.5. Забезпечити **співпрацю з адміністрацією закладу з метою уникнення порушень норм законодавства.**

3.1.6. Брати участь в організації, підготовці та проведенні заходів, спрямованих на підвищення **професійної майстерності працівників закладу.**

3.1.7. Брати участь у семінарах-навчаннях профспілкового активу закладів освіти Старосинявської територіальної громади з правових питань.

3.1.8. У випадку порушень трудових прав членів Профспілки вживати заходів щодо їх усунення: офіційно звертатись до керівників органів місцевого самоврядування та обласних органів влади, військових адміністрацій, центральних органів виконавчої влади; відділу освіти, молоді, спорту, культури виконавчого комітету Старосинявської селищної ради, надсилати копії відповідей до ПОПО Старосинявської селищної ради для подальшого реагування. В оперативному порядку інформувати працівників закладу про причини виникнення проблемних питань та відповідні заходи, вжиті галузевою Профспілкою.

3.1.9. **Не допускати прийняття роботодавцем нормативних актів без дотримання процедури погодження або врахування думки профспілкового**

...установленої профспілкової організації, передбаченої чинним законодавством
...та угодами (додаток № 23)

5.2.1. Зміни в колективному договорі домовились, що:

5.2.1.1. Період, впродовж якого у закладі освіти не здійснюється освітній процес (навчальна діяльність) у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими обставинами від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників. У зазначений час працівники залучаються до навчальної, виховної, методичної, організаційної та іншої педагогічної діяльності, передбаченої колективним договором, відповідно до наказу керівника закладу в порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього розпорядку, а також в рамках реального часу через мережу Інтернет (п. 5.2.1 Галузевої угоди, п. 5.2.1 Кодексу).

5.2.2. Режим виконання навчальної, виховної, методичної, організаційної та іншої педагогічної діяльності регулюється правилами внутрішнього розпорядку закладу освіти, програмами, індивідуальними планами робіт, іншими локальними актами, які вживаються в закладі освіти, так і за його межами (п. 5.2.5. Угоди).

Розділ IV. Забезпечення зайнятості

4.1. Керівник зобов'язується:

4.1.1. Рішення про **зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію і репрофілювання закладу, що призводять до скорочення чисельності або штату працівників, укладені з профспілковим комітетом, приймати не пізніше ніж за 3 місяці до виникнення дій з економічним обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості працівників, що вивільняються.** Тримісячний період використовувати для заходів, спрямованих на зниження рівня скорочення чисельності працівників (ст. 48¹ КЗпП України, підпункт 2 пункту 3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення», п. 4.2.2. Галузевої угоди).

4.1.2. При виникненні необхідності вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або репрофілюванням установи, скороченням чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП України):

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

- своєчасно та в повному обсязі повідомляти у письмовій формі відповідний центр зайнятості Державної служби зайнятості (підпункт 4 пункту 3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення»);

- направляти на професійну підготовку, перепідготовку зі збереженням фактичного заробітку на весь період навчання.

4.1.3. Не допускати економічно необґрунтованого скорочення кількості робочих місць. У випадку об'єктивної необхідності скорочення чисельності

його після закінчення навчального року в (п.4.1.2 Територіальної угоди).

4.1.4. Забороняти заходів **для недопущення** в закладі масових вивільнень **або** уповноваженого ним органу (понад 3 відсотки календарного року) (п.4.1.5 Галузевої угоди).

4.1.5. Проводити з профспілковим комітетом спільні консультації з приводу **визначення** обґрунтованої необхідності скорочення більш як 3 відсотків чисельності працівників (п. 4.2.1. Галузевої угоди).

4.1.6. Забезпечити працевлаштування на вільні й новостворені робочі місця в закладі постійного населення, зареєстрованого в Державній службі зайнятості, відповідно до кваліфікаційних вимог, надаючи при цьому перевагу професійно розкритим працівникам і випускникам закладів освіти (п. 4.2.3. Галузевої угоди).

4.1.7. Не допускати зменшення обсягу педагогічного (навчального) навантаження особам передпенсійного віку (п. 4.2.9. Галузевої угоди).

4.1.8. Обмежити **укладення** строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності їх випробовування. Не допускати переукладення безстрокового трудового договору на строковий **з підстав** досягнення працівником пенсійного віку (п. 5.3.7. Галузевої угоди).

4.1.9. Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за наявності випадків, передбачених частиною другою статті 23 КЗпП України, **якщо** такі, що укладені на невизначений строк (п. 5.3.9. Галузевої угоди).

4.1.10. У період дії воєнного стану за згодою між керівником і працівником **змінювати** форму трудового договору.

При укладенні **трудового** договору в період дії воєнного стану може **про випробування** працівника під час прийняття на роботу для будь-якої категорії працівників.

З метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового **дефіциту** та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності **і працівників**, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника

ст.2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

4.1.11. Запроваджувати **неповний** робочий час для працівників, як з ініціативи роботодавця, **так і** працівника, з оплатою праці пропорційно виконаного часу (за фактично виконану роботу) без будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників, зі збереженням повної тривалості щорічної відпустки та всіх гарантій, пільг, компенсацій, встановлених колективною угодою.

4.1.12. Продовжувати строковий трудовий договір на термін щорічної 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 виконання покладених на них обов'язків, відповідно до статті 57 Закону

4.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

4.2.1. Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту зацікавлених працівників. Сприяти організації в трудовому колективі виконання питань **чинного законодавства України про зайнятість.**

4.2.2. Забезпечувати **контроль** за здійсненням вивільнення працівників згідно з чинним законодавством України та надавати цим працівникам необхідну юридичну допомогу. Контролювати надання працівникам переважного права залишення на роботі відповідно до ст. 42 КЗпП України. Не допускати звільнення за рішенням адміністрації вагітних жінок, які мають дітей віком до трьох років (до 6 років – ч. 4 ст. 179 **КЗпП України**), одиноких матерів за наявності дитини віком до 6 років або дитини з інвалідністю (ст. 184 КЗпП України).

4.2.3. При виникненні необхідності вивільнення працівників, забезпечувати тримісячний термін для ведення переговорів із засновником та відповідним ним органом, обміну інформацією щодо відкриття нових робочих місць, зменшення рівня вивільнення працівників, вжиття необхідних заходів щодо їх переобладнання.

4.2.4. Вносити **пропозиції** відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення **чи відміну заходів, пов'язаних з вивільненням працівників** (ст. 48¹ КЗпП України).

4.3. Сторони колективного договору домовились, що:

при співрівності чисельності чи штату працівників, переважне право залишення на роботі у випадку однакової продуктивності праці і кваліфікації, крім передбачених законодавством, надається також:

- працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат (п.10 ч.2 ст.42 КЗпП України);
- працівникам, **у сім'ях яких є особи, що мають статус безробітних, тощо.**

Розділ V. Робочий час, режим та нормування праці

5.1. Керівник зобов'язується:

5.1.1. Визначати обов'язки педагогічних та інших працівників закладу освіти **які закріплені в Правилах внутрішнього розпорядку, затверджених трудовим колективом закладу освіти за поданням роботодавця і профспілкового комітету, та розроблені на основі Типових правил внутрішнього розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів України (наказ Міністерства освіти України від 20.12.1993 №455, п. 5.3.1. Угоди).**

5.1.2. Затверджувати за погодженням з профспілковим комітетом:

- **посадові інструкції** працівників закладу освіти та зміни до них;
- **робочі інструкції** робітників та зміни до них;

— педагогічне (навчальне) навантаження педагогічних працівників

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

5.1.4 Запобігати працівників до надурочних робіт, як виняток, за погодженням з педагогічним комітетом, допускаючи їх лише у випадках та з дотриманням умов, передбачених чинним законодавством України (п. 5.1.6 Галузевої угоди).

5.1.5 Запобігати до роботи окремих працівників у вихідні (неробочі) дні лише у виняткових випадках за їх згодою і за погодженням з профспілковим комітетом.

5.1.6 Запроваджувати підсумований облік робочого часу для працівників, виконуючи роботу повної робочої доби з дотриманням щоденної або щотижневої тривалості робочого часу.

5.1.7 Запобігати працівників до заміни тимчасово відсутніх працівників.

5.1.8 Запровадження змін і перегляд норм праці проводити за згодою з профспілковим комітетом.

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

5.1.10 Протягом дії укладеного з працівником трудового договору письмово інформувати працівників про запровадження нових норм чи зміну чинних норм праці та розмірів пільг і компенсацій з урахуванням тих, що надаються йому відповідно до законодавства як за 2 місяці до їх запровадження чи зміни.

5.1.11 Покладати розподіл педагогічного (навчального) навантаження на наступний навчальний рік проводити в кінці поточного навчального року, про що повідомляти педагогічних працівників невідкладно.

5.1.12 Не обмежувати обсяг педагогічного (навчального) навантаження працівників розмірами. Педагогічне (навчальне) навантаження в обсязі менше тарифної ставки встановлювати лише за письмовою згодою педагогічного працівника.

5.1.13 Встановлювати педагогічним працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, педагогічне (навчальне) навантаження під час відпустки на відповідний навчальний рік в обсязі не менше ставки. На період їх відпустки педагогічне (навчальне) навантаження тимчасово передавати іншим педагогічним працівникам. Після закінчення відпустки забезпечувати педагогічним працівникам педагогічне (навчальне) навантаження, встановлене при тарифікації на початку навчального року (п. 6.3.2 Галузевої угоди, п. 6.2.8 Територіальної угоди).

5.1.14 Вживати заходів для забезпечення педагогічних працівників необхідною роботою в обсязі не менше ставки заробітної плати. За відсутності такої можливості довантажувати їх до встановленої норми годин іншими видами педагогічної, викладацької, методичної, організаційної та іншої педагогічної діяльності (п. 6.3.3 Галузевої угоди).

5.1.15 Створити умови матеріально-відповідальним особам для забезпечення збереження довіреного їм майна.

відповідно до санітарно-гігієнічних норм санітарний і водний режим у закладі.

організацію для педагогічних працівників семінарів, конференцій з питань законодавства про тощо.

5.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

5.2.1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням у закладі законодавства про працю.

5.2.2. Надати консультативну допомогу членам первинної профспілкової організації з питань виконання роботи.

Розділ VI. Оплата праці

6.1. Завдання зобов'язується:

6.1.1. Здійснювати за допомогою бухгалтерії закладу освіти коштів на оплату праці педагогічних працівників з урахуванням підвищень, доплат і надбавок, встановлених законодавством України. Забезпечити педагогічним посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до встановлених категорій, встановлення підвищених посадових окладів (ставок заробітної плати) за педагогічні звання, надбавок за почесні звання, доплат за наукові звання та інші звання, успішне проходження сертифікації, роботу в інклюзивних класах тощо.

6.1.2. Забезпечити в закладі гласність умов оплати праці, запровадження та виплат премій, винагород та інших заохочувальних, виплат з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством України, угодами з обов'язковим погодженням вищезазначених умов з профспілковим комітетом первинної профспілкової організації. Оплату праці педагогічних працівників закладу здійснювати в першочерговому порядку, всі інші платежі здійснювати після виконання зобов'язань щодо оплати праці (ст.15 Закону України «Про оплату праці») (додатки №№ 2,3,10,12,13,14,16,17,18,19).

6.1.3. Своєчасно і в повному обсязі виплачувати працівникам закладу заробітну плату у грошовому вираженні на карткові рахунки, згідно з особистою угодою працівника, у робочі дні двічі на місяць, через проміжок часу, що не перевищує п'яти днів календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата:

- виплата заробітної плати за першу половину місяця – (аванс з 15 по 20 числа),
- розмір заробітної плати за першу половину місяця - не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) з 01 по 07 число).

- заробітна плата за місяць - останнє число кожного місяця (ст. 115 КЗпП України, ст. 24 Закону України «Про оплату праці», ст. 21 Закону України «Про відпустки»).

6.1.4. При зміні термінів виплати заробітної плати з вихідним, святковим або неробочим днем, виплатувати її напередодні (ст. 115 КЗпП України, ст. 24 Закону

час щорічної відпустки виплачувати не пізніше
(ст. 115 КЗпП України).

Зробити плати повідомляти працівників про дані,
в разі провадиться оплата праці:

з заробітної плати з розшифровкою за видами виплат,
сплати відрахувань та утримань із заробітної плати,
що належить до виплати (ст. 110 КЗпП України).

...праці працівників закладу за заміну будь-яких
...працівників у повному розмірі за їхньою
...станційної роботи (п. 6.3.18 Галузевої угоди).

розміри доплат згідно п.3 постанови Кабінету Міністрів України від 18.10.2002 № 1298 «Про оплату праці працівників на основі коєфіцієнтів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та підприємств бюджетної сфери» із змінами, внесеними постановою Кабінету Міністрів України, з використанням на цю мету усієї суми, що надійшла за відповідними посадами за:

...й посад у розмірі до 50% посадового окладу (тарифної

збільшення або збільшення обсягів виконуваних
тарифної ставки);

Головним чином тимчасово відсутніх працівників без звільнення з роботи за час відсутності (п. 6.3.6 Галузевої угоди) окладу (тарифної ставки) (п. 6.3.6 Галузевої

престижності праці педагогічних працівників, ~~на підставі~~ надбавки в граничному розмірі 30 відсотків ~~пробної~~ плати), але не менше 5 відсотків, педагогічним ~~працівникам~~ у межах фонду оплати праці з урахуванням підвищень ~~на~~ надбавку встановити на весь обсяг навчального навантаження, ~~на~~ ~~підставі~~ (постанова Кабінету Міністрів України від 23.03.2011 ~~на~~ надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, ~~середньої, професійної (професійно-технічної), вищої~~ ~~закладів незалежно від їх підпорядкування» із змінами,~~ КМ №88 від 25.03.2014, №23 від 11.01.2018).

обчислюватиметься пропорційно обсягам роботи чи ~~визначено~~ (Додаток № 16).

установлення надбавки педагогічним працівникам
у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної
плати за виконання роботи, відповідно до ст. 61 Закону України
«Про педагогічну роботу», за виконання роботи за
виплати надбавок за вислугу років педагогічним та
працівникам навчальних закладів і установ освіти,
згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 31.01.2001 № 78 «Про
зміну частини першої статті 57 Закону України «Про
освіту» та статті 25 Закону України «Про загальну середню освіту»,

... 18 і частини першої статті 22 Закону України «Про
Галузевої угоди).

... наблизку наблизку проводити з місяця, що настає за місяцем, коли
... документи, необхідні для своєчасного і правильного
... в закладі освіти, або з дня подання таких документів
... **№ 14**

... педагогічним працівникам щорічну грошову винагороду
... посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю,
... на них обов'язків відповідно до Положення,
... **комітетом** (ст. 57 Закону України «Про освіту»,
... **№ 822**

... **матеріальне** стимулювання працівників, нагороджених
... **відзнаками** органів державної влади, місцевого
... державних (військових) адміністрацій, закладу освіти,
... переможців фахових конкурсів тощо (п. 6.3.17 Галузевої
... **№ 822**

... педагогічним працівникам допомогу на оздоровлення у
... посадового **окладу** (ставки заробітної плати) при наданні щорічної
... **у випадках** надання частини щорічної відпустки перед
... України «Про освіту», постанова Кабінету Міністрів
... **№ 822** «Про оплату праці педагогічних, науково-
... **працівників** закладів установ освіти», п. 8.3.1 Галузевої

... педагогічним працівникам за години роботи в
... **у граничному** розмірі 20 відсотків, відповідно до постанови
... Кабінету Міністрів України від 28.12.2021 № 1391 «Деякі питання встановлення
... посадових окладів (ставок заробітної плати) та доплат за окремі види
... діяльності у державних і комунальних закладах та установах освіти»
... **№ 822**

... встановлення й виплату медичним працівникам закладу
... на оздоровлення у розмірі посадового окладу під час надання основної
... відпустки (Постанова Кабінету Міністрів України від 11.05.2011 № 524
... **і працівників** установ, закладів та організацій окремих галузей

... **працівникам**, в тому числі непедагогічним, та тих, які
... не з вини працівника в розмірі не нижче тарифної ставки
... **для членів** Профспілки оплачувати не менше 70%
... заробітної плати;

... педагогічних працівників закладу освіти у випадках, коли в
... **завантаження** не проводяться з незалежних від них причин (епідемії,
... умови, карантин тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої
... умов чинного законодавства України;

...збільшення заробітної плати при дистанційній формі підвищення кваліфікації працівників, зокрема без відриву від освітнього процесу, а також збільшення зарплати за фактично виконаний ними обсяг роботи (п. 8.3.3. Галузевої угоди, п. 6.1.18 Територіальної угоди).

6.1.17. Здійснювати індексацію заробітної плати та нараховувати компенсацію частини заробітної плати через порушення термінів її виплати згідно з законодавством України (п. 6.2.3. Територіальної угоди).

6.1.18. За час простоя, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника, або людей, які його оточують, і навколишнього середовища не з його вини, за працівником зберігати середній заробіток України «Про охорону праці»).

6.1.19. Зберігати за працівником місце роботи (посаду) і середній заробіток за час відсутності з причини медичного огляду (ст. 17 Закону України «Про охорону праці»).

6.1.20. Забезпечити своєчасне й правильне встановлення й виплату заробітної плати з урахуванням зміни розмірів посадових окладів на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці, розміру заробітної плати, освіти, стажу роботи, категорій, звань, наукових ступенів тощо.

6.1.21. Виплачувати працівникам вихідну допомогу при припиненні трудового договору відповідно до ст. 44 КЗпП України:

- працівникам, звільненим у пункті 6 статті 36, пунктах 1, 2, 6 статті 40, пункті 6 статті 41 КЗпП України у розмірі не менше середнього місячного заробітку;

- у випадку призвону або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (військову) службу (пункт 3 статті 36 КЗпП України) у розмірі двох місячних заробітків;

6.1.22. Здійснювати додаткову оплату за роботу в нічний час (з 10-ї години вечора до 4-ї години ранку) працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час, у розмірі 40 % посадового окладу (ставки заробітної плати) (п. 6.3.7 Галузевої угоди).

6.1.23. Здійснювати доплати працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці на підставі атестації робочих місць за умовами праці (ст. 7 Закону України «Про охорону праці», Додаток до постанови Держкомпраці СРСР та Скарбівки ВУРПС від 03.10.1986 № 387/22-78 «Про оцінку умов праці на робочих місцях та порядку застосування галузевих переліків робіт, на яких можуть застосовуватись доплати працівникам за умови праці», наказ закладу «Про атестацію робочих місць за умовами праці та визначення права працівників на пільги і компенсації, передбачені чинним законодавством») (додаток 3).

6.1.24. Проводити преміювання працівників закладу відповідно до їх внеску в досягнення результатів роботи в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисі, та за рахунок економії кошторису витрат закладу, за погодженням з

постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1114/2002-ВР щодо оплати праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і класифікації професій, спеціальностей та посад працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», п. 6.3.27 Угоди) (додатки № 2,18)

6.3.25. Заборонити від роботи в закладі працівників, які є або виявили ознаки захворювання на COVID-19, а також осіб, які є донорами крові та/або компонентів крові, у дні відповідного і донації крові або компонентів крові (крім випадків, якщо його робочому місці в ці дні може призвести до загрози життю людей, до невиконання завдань, пов'язаних із забезпеченням функціонування підприємства). Відповідних заяв, поданих керівництву не пізніше як за один день до дня донації крові та/або компонентів крові, із збереженням за працівником права на роботу за рахунок коштів закладу (ст. 124 КЗпП України, абзац 2 частини 2 статті 12 Закону України «Про безпеку та якість донорської крові та компонентів крові»).

6.3.26. Працівникам-донорам, які протягом року безоплатно здійснили донації крові в сумарній кількості, що дорівнює двом разовим максимально допустимим дозам, або плазми крові в сумарній кількості, що дорівнює чотирьом разовим максимально допустимим дозам, заготовленим методом аферезу, або у разі проведення двох разових донацій методом аферезу, допомогу з тимчасової втрати зарплати з'язку із захворюванням виплачувати у розмірі 100 відсотків плати донора незалежно від стажу роботи. Така пільга надається протягом року після здійснення донації крові та/або компонентів крові в сумарній кількості, що дорівнює двом разовим максимально допустимим дозам (частина 4 статті 20 Закону України «Про безпеку та якість донорської крові та компонентів крові»).

6.3.27. При ліквідації або реорганізації закладу забезпечити своєчасну розрахунок по заробітній платі.

6.3.28. Зберігати за працівниками, які брали участь у страйку через порушення норм законодавства, колективних договорів та угод з вини власника підприємства (закладу), заробітну плату в повному розмірі на підставі колективного договору і угод (п. 6.3.10 Галузевої угоди).

6.3.29. Забезпечити встановлення й виплату доплати за роботу у надзвичайних умовах праці та надання здобувачам освіти психологічної підтримки працівникам закладу в розмірі 20 відсотків посадового окладу, встановленого розрядами Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, в складі фонду заробітної плати з 01.01.2021 року та до відміни карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 (постанова КМУ від 03.02.2021 № 67 «Деякі питання оплати праці працівників закладів освіти», постанова КМУ від 30.08.2002 № 1114/2002-ВР щодо оплати праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і класифікації професій, спеціальностей та посад працівників установ, закладів та окремих галузей бюджетної сфери»).

Забезпечити виконання абзацом першим цього пункту, встановлювати за умови виконання викладачів працівниками онлайн-курсу «Ведення поширених медичних записів на первинному рівні медичної допомоги із використанням медичного апарату», що підтверджується відповідним документом, з метою надання та перенаправлення здобувачів освіти з можливими психічними наслідками в сфері охорони здоров'я. (додаток №16).

Забезпечити надання всім категоріям працівників, включаючи викладачів, матеріальної допомоги, зокрема на оздоровлення, в сумі до одного місячного зарплати на рік (матеріальна допомога на поховання зазначеним вище працівникам не обчислюється), виплату премій відповідно до їх особистого внеску в виконання державних робіт в межах фонду заробітної плати, затвердженого в установленому порядку, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30.08. 2002 № 2099-ГВ (з наступними змінами).

У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану, виплачувати йому грошову компенсацію відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки» та Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Приймати у межах своєї компетенції рішення, обов'язкові до виконання в закладі освіти, в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану (особливого періоду), для забезпечення державних гарантій, передбачених частинною першою статті 57¹ Закону України «Про освіту».

Забезпечити державні гарантії в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану працівникам закладів освіти, у тому числі тим, які в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану в Україні перебувають за кордоном, оголошених у встановленому порядку (особливий період) для тимчасового зміни місця проживання (перебування), залишити робоче місце, залишити від місця їх проживання (перебування) на час особливого періоду:

а) організації освітнього процесу в дистанційній формі або в будь-якій іншій формі, що є найбільш безпечною для його учасників;

б) збереження місця роботи, середнього заробітку, здійснення інших виплат, передбачених законом.

Установлювати доплати за окремі види педагогічної діяльності викладачам працівникам закладу відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 09.07.2019 № 822 «Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки», постанови Кабінету Міністрів України від 28.12.2021 № 1391 «Деякі питання встановлення ставок заробітної плати та доплат за окремі види педагогічної діяльності і у державних і комунальних закладах та установах освіти» (додаток № 16).

6.2 Профсвітковий комітет зобов'язується:

Здійснювати громадський контроль за додержанням в закладі про право, зокрема, за виконанням договірних гарантій з оплати

(ст. 259 КЗпП України).

Безпідставне скасування або зменшення педагогічним доплат та надбавок.

Здійняти контроль з боку профспілкового комітету за здійсненням **осадів**, ставок заробітної плати працівників закладу **осадів** заробітної плати.

Здійняти роль профспілкового комітету первинної профспілкової організації в питаннях угодження визначених керівником закладу розмірів **грошової** винагороди за сумлінну працю і зразкове виконання своїх обов'язків, надбавок і доплат, надання щорічних оцінок працівників тощо для близьких осіб посадових осіб юридичних осіб (ст. 28 Закону України «Про запобігання корупції»).

Здійняти в наданні працівникам закладу необхідної консультативної допомоги з питань оплати праці.

Здійняти **відділ** освіти, молоді, спорту, культури виконавчого **осадів** ради, профспілкову організацію працівників **осадів** ради, Хмельницьку організацію профспілки України про випадки порушення термінів виплати заробітної плати та відповідних зобов'язань за колективним договором в закладі для **ів** (п.6.4.13 Угоди).

Здійняти питання про притягнення до дисциплінарної та адміністративної відповідальності осіб, винних у невиконанні вимог законодавства **цього** колективного договору, що стосуються оплати праці (ст. 45, 147 КЗпП України, ст. 36 Закону України «Про оплату праці», ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

Здійняти **інтереси** працівників за їх дорученням під час розгляду колективних трудових спорів комісією по трудових спорах закладу освіти, **(частина 2 статті 224, пункт 8 частини 1 статті 247 КЗпП**

Здійняти **інтереси** працівників за їх дорученням під час розгляду колективного трудового спору (конфлікту) примирною комісією, трудовим **осадів** ради, участі відділення Національної служби посередництва та примирення **осадів** ради, сприяти їх вирішенню (ст. 3 Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»).

6.3. Сторони колективного договору домовились:

6.3.1. Кваліфікувати несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати як грубе порушення законодавства про працю і цього колективного договору **осадів** спільних оперативних заходів відповідно до чинного законодавства.

6.3.2. Проводити **моніторинг** та регулярно, не рідше одного разу на квартал, **інформацією** про стан дотримання законодавства і положень **договору** у сфері оплати праці та здійснювати заходи за фактами порушень.

Розділ VII. Охорона праці

22. Керівник зобов'язується:

Забезпечити виконання вимог щодо створення безпечних умов праці і умов для учасників освітнього процесу відповідно до Кодексу цивільного захисту України, Законів України «Про освіту», «Про охорону праці», «Про систему управління здоров'я», наказу Міністерства освіти і науки України від 26.12.2017 № 1009 «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці в освітньому процесі в установах і закладах освіти» та інших нормативно-правових актів.

12. Створити у закладі освіти службу охорони праці відповідно до вимог законодавства про службу охорони праці, призначити відповідальних за виконання роботи з охорони праці, безпеки життєдіяльності в закладі освіти та визначити їх функціональні обов'язки, забезпечити функціонування системи охорони праці.

Затверджувати посадові інструкції керівників структурних підрозділів, блоком питань з охорони праці, безпеки життєдіяльності.

на початком навчального року, а також періодично протягом навчального року перевіряти технічний стан обладнання та устаткування навчальних освіти.

2.5.3. Уживати заходів щодо приведення інженерно-технічних комунікацій, документів, обладнання у відповідність до чинних стандартів, правил, норм з метою економії в межах кошторисних призначень.

Забезпечувати виконання вимог нормативно-правових актів з питань охорони праці, заходів з охорони праці, безпеки життєдіяльності, передбачених законодавством, приписів органів державного нагляду за охороною праці, пропозицій профспілкового комітету первинної профспілкової організації (представника Профспілки).

Зовувати звітування з питань профілактики травматизму, розділу з охорони праці, безпеки життєдіяльності колективного на засіданнях педагогічної ради закладу освіти, нарадах керівників підрозділів, осіб, відповідальних за стан охорони праці, безпеки життєдіяльності, видавати накази з цих питань.

Організовувати профілактичну роботу щодо попередження захворювань та зниження захворюваності серед здобувачів освіти та працівників

7.1.9 Організовувати роботу з розробки програми вступного інструктажу та проведення всіх видів інструктажів з охорони праці і з безпеки

7.1.10. Організовувати роботу щодо розроблення і перегляду інструкцій з **і не рідше ніж один раз на 5 років**, а для робіт з підвищеною небезпекою **є потреба** у професійному доборі, - не рідше ніж один раз на 3 роки, **■ Положення про розробку інструкцій з охорони праці, затвердженого**

Держгірпромнагляду за охороною праці Міністерства праці та соціальної політики України від 29.01.1998 №9.

Здійняти здійсненню громадського контролю за додержанням вимог нормативно-правових актів з питань охорони праці.

Забезпечити працівників мийними засобами (п.7.2.3. Галузевої угоди, наказ №4).

Забезпечити придбання, комплектування, видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів та колективного договору. У разі перетривання цих засобів не з вини працівника, замінити засоби індивідуального захисту.

Виплатити своєчасно працівникам закладу та вести облік спецодягу, засобів індивідуального захисту відповідно до норм, передбачених колективним договором (п.7.2.3. Галузевої угоди, наказ Держгірпромнагляду від 29.01.1998 №4).

Вжити заходів щодо забезпечення працівників закладу засобами індивідуального захисту відповідно до законодавства України (Закону України від 29.11.2018 №1804 «Про затвердження Мінімальних вимог безпеки здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці»).

Організувати один раз на три роки в установленому порядку навчання працівників з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності, проведення роботи на робочих місцях керівника, осіб, які є відповідальною організацією роботи з охорони праці, безпеки життєдіяльності, є членами постійно діючої комісії з перевірки знань у закладі відповідно до Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці в закладах, установах, організаціях, підприємствах, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 18.04.2006 №304.

Предбачити в кошторисі закладу видатки на фінансування заходів з питань охорони праці, з урахуванням фінансових витрат закладу, відповідно до ст.19 Закону України «Про охорону праці».

За результатами проведеної атестації робочих місць за умовами праці, надати працівникам, зайнятим на роботах з важкими і шкідливими умовами праці, пільги (ст. 7 Закону України «Про охорону праці», Додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 03.10.1986 №387/22-78).

Встановити на робочих місцях та порядку застосування галузевих нормативів, яких можуть встановлюватись доплати працівникам за умови роботи в складних умовах. Установити «Про результати атестації робочих місць за умовами праці та права працівників на пільги і компенсації, передбачені чинним законодавством» (додатки №№ 9,10).

Забезпечити своєчасну роботу й виконання комплексних заходів щодо встановлення встановлених нормативів безпеки гігієни праці та виробничого середовища, існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам

...професійних захворювань і аварій (додаток № 20).
З метою покращення умов праці жінок, не допускати жінок до
...речей, маса яких перевищує гранично допустимі норми,
...Граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками в
...закладу (ст. 174 КЗпП України, наказ Міністерства охорони здоров'я
...№ 241).

Забезпечити організацію проведення періодичних (протягом трудової
...медичних оглядів працівників, у тому числі зайнятих на важких роботах,
...чи небезпечними умовами праці, двічі на рік. За час
го огляду зберігати за працівниками місце роботи (посаду) і
17 Закону України «Про охорону праці», Порядок проведення
...працівників певних категорій, затверджений наказом Міністерства
...України від 21.05.2007 № 246, наказом Міністерства охорони
...України від 23.07.2002 № 280 «Щодо організації проведення обов'язкових
...оглядів працівників окремих професій, виробництв і
...яких пов'язана з обслуговуванням населення і може
...інфекційних хвороб», наказ Міністерства охорони здоров'я
...№ 1925 «Про внесення змін до наказу Міністерства охорони
...2002 року № 280»).

Забезпечити фінансування та організацію позачергового медичного

...працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я
...умовами праці;

...якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому
...і обов'язки (ст. 17 Закону України «Про охорону праці»).

...перед відділом освіти, молоді, спорту, культури
...Старосинявської селищної ради ввести в штатний розпис
...з кількістю працюючих 50 і більше осіб посаду спеціаліста служби
...відповідно до ст. 15 Закону України «Про охорону праці» та
...Міністерства освіти і науки України від 11.02.2010 року (п. 7.2.5.

При настанні під час освітнього процесу нещасних випадків, вживати
...Порядком розслідування та обліку нещасних випадків,
...на виробництві, затвердженим Постановою
...Міністрів України від 17.04.2019 № 337, та Положенням про порядок
...нещасних випадків, що сталися із здобувачами освіти під час
...процесу, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України від
...№ 459, проводити аналіз їх причин та вживати заходів щодо їх

До 25 грудня поточного року проводити аналіз виробничого
...і профзахворювань. Розробити конкретні заходи запобігання нещасних
...та профзахворювань у закладі.

Зберігати за працівниками, які втратили працездатність внаслідок
...випадку на виробництві або професійного захворювання, місце роботи
...та середню заробітну плату за весь період до відновлення працездатності

втрата професійної працездатності. У разі неможливості попередньої роботи провести його навчання і працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій (охорону праці»).

умови праці для працівників з інвалідністю з урахуванням медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм додаткових заходів безпеки праці, які відповідають цієї категорії працівників.

матеріальну допомогу працівникам у разі хвороби внаслідок від тривалості хвороби.

до 15 вересня поточного року заплановані заходи з умових умовах.

для куточків з охорони праці технічні засоби навчання, плакати, пам'ятки і т.п.

систему навчання педагогічних працівників основам забезпечення аптечок до медичної допомоги медикаментами

участь представника Профспілки в роботі комісій з випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та зв'язаних з профілактикою ушкодження здоров'я працівників

інформувати працівників, осіб, уповноважених на здійснення го та громадського контролю за дотриманням вимог актів з охорони праці.

безперешкодний доступ представників Профспілки з технічних інспекторів праці Профспілки до закладу, ст. 259 КЗпП України, ст. 41 Закону України «Про охорону Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії Галузевої угоди).

тимчасово призупиняти або забороняти освітній процес у закладі на здобувачів освіти і працівників закладу та стан довкілля.

визначити порядок заохочення відповідальних працівників з питань зривове виконання посадових обов'язків, дотримання вимог безпеки, ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення праці та поліпшення умов праці.

передбачати в кошторисі закладу освіти необхідні видатки для обладнання робочих місць за умовами праці відповідно до постанови Міністра України від 01.08.1992 № 442 "Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці" та розробити за її результатами заходи щодо умов праці, включивши їх в колективний договір.

Атестацію робочих місць за умовами праці, строк проведення якої в період воєнного стану, провести протягом шести місяців з дня припинення воєнного стану в Україні, на підставі наказу керівника, погодженого профспілковою організацією закладу. Продовжити дію та

у період воєнного стану та протягом шести місяців з дня його закінчення чи скасування результатів атестації, проведеної до введення воєнного стану, постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 № 442 «Про проведення атестації робочих місць за умовами праці»).

Забезпечувати продуктивності праці в колективі, розробити та впровадити в життя письмову політику й програму заходів психосоціальної адаптації на робочому місці, спрямовану на:

обзнаності (психологічне відновлення та емоційна підтримка) працівників груп працівників і працівниць та створення зручних умов праці працівників (внутрішньо переміщені особи, працюючі вагітні жінки, працівники з фізичними та психічними проблемами, у яких близькі в зоні активних бойових дій зазнали внаслідок впливу значних стресорів (обстрілів,

повертаються на роботу після пережитої кризової події, з отриманою інвалідністю тощо);

адаптації на робочому місці; доступу до ресурсів фахової допомоги (контактна інформація про надання допомоги, психологічні послуги, наявність окремого кабінету психологічної допомоги);

безпечного середовища (відкритість адміністрації до персоналу).

Впроваджувати в практику роботи інформаційні матеріали з питань організації праці, Державної служби України з питань праці, методичні рекомендації Міністерства освіти і науки України «Перша психологічна допомога. Інструкція» щодо в питаннях психосоціальної підтримки працівників закладу.

7.1. Профсвітковий комітет зобов'язується:

7.1.1. Здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці, створенням безпечних та нешкідливих умов праці, належних санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, засобами індивідуального та колективного захисту, наданням працівникам вимог інструкцій з охорони праці.

7.1.2. Вимагати від роботодавця, у разі загрози життю або здоров'ю працівників, негайного припинення робіт на робочих місцях на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

7.1.3. Проводити незалежну експертизу умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, які проєктуються, будуються чи експлуатуються, на предмет відповідності їх нормативно-правовим актам про охорону праці, брати участь у розслідуванні нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві та надавати свої висновки про них, вносити роботодавцю, державним органам подання з питань охорони праці та одержувати від них відповідь.

Провести в установлені строки вибори представника Профспілки з охорони праці та делегувати їх до складу комісії з охорони праці закладу.

Брати участь у роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків, вжитті заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою травмування учасників освітнього процесу.

Затвердити Положення про комісію з охорони праці первинної профспілкової організації, визначити та затвердити кількісний та персональний склад комісії.

Вносити на розгляд профспілкових зборів, засідань профспілкового комітету питання стану умов і охорони праці в закладі, вивчати відповідність нормативних документів та результатам оцінки придбаних засобів захисту, а також здійснювати контроль за їх застосуванням.

Застосовувати заохочення до працівників-членів Профспілки за виявлення належного громадського контролю за станом умов і охорони праці в закладі.

Надавати психосоціальну підтримку членам Профспілки на робочому місці післявоєнний час з метою підтримки наявного ресурсного стану працівників.

Розділ VIII. Час відпочинку

8.1. Як зобов'язується:

Встановити для працівників закладу з нормованим робочим днем перерву для відпочинку Правилами внутрішнього розпорядку закладу, затвердженими на загальному зборі, на тривалість 30 хвилин.

На тих роботах, де згідно специфіки закладу освіти перерву встановити неможливо, надавати працівникам можливість приймання їжі протягом робочого часу. Встановити порядок і місце приймання їжі за погодженням з профспілковою організацією. Час приймання їжі працівником у робочий день не включати до його робочого часу та проводити оплату за фактично проведеним часом (ст. 66 КЗпП України).

У випадку, коли святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, переносити на наступний після святкового або неробочого. Перенесення вихідних та робочих днів, крім випадків, встановлених КЗпП України, здійснювати за наказом керівника закладу, погодженим з профспілковим комітетом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) (ст. 73, ч.3,4 ст. 67 КЗпП України).

Визначати тривалість відпусток з урахуванням норм КЗпП України, нормативно-правових актів України, а також трудового та/або колективного договору. Тривалість відпусток розраховувати у календарних днях, включаючи від режимів та графіків роботи (ч.1 ст.5 Закону «Про відпустки»).

Тривалість основної щорічної оплачуваної відпустки педагогічним працівником встановлювати відповідно до Законів України «Про відпустки», «Про

роботи в закладі.
Надавати такий особі безпосередньо після кожного дня здійснення донорії компонентів крові день відпочинку із збереженням за нею середнього заробітку та збереженням коштів закладу.

Надаванням такої особи цей день приєднувати до щорічної відпустки.
Якщо за погодженням із керівництвом закладу в день безоплатної донорії компонентів крові, донор був залучений до роботи, йому за інший день відпочинку із збереженням середнього заробітку. Компонентів крові та/або компонентів крові у період щорічної відпустки таку особу призначувати на один день (ст. 124 КЗпП України, абзац 3 частини 2 Закону України «Про безпеку та якість донорської крові та компонентів

Надавати працівнику відпустку без збереження заробітної плати за особистими обставинами та з інших причин на термін, обумовлений угодою між роботодавцем, але не більше 30 календарних днів на рік, без втрати часу перебування у такій відпустці до стажу роботи, що дає право на відпустку, передбаченого п. 4 ч.1 ст. 9 Закону України "Про відпустки", ст. 84 КЗпП України, ч.1 ст. 26 Закону України «Про відпустки»,

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності виконання працівника у випадках, встановлених законодавством України, та/або у разі загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації природного чи іншого характеру, на прохання працівника надавати відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, визначеного статтю 26 Закону України «Про відпустки», без зарахування часу перебування у такій відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого п. 4 ч.1 ст. 9 Закону України «Про відпустки» (ч. 3, 4 ст. 84 Закону України, ч.4 ст. 26 Закону України «Про відпустки», додаток №7).

Виконувати норми ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», зокрема:

у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки керівником може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за календарний робочий рік;

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану; у період дії воєнного стану керівник може відмовити працівнику у наданні використаних днів щорічної відпустки.

у період дії воєнного стану не застосовувати норми ч. 7 ст. 79, ч. 5 ст. 80 Закону України та ч. 5 ст. 11, ч.2 ст. 12 Закону України «Про відпустки».

Протягом періоду дії воєнного стану надавати на прохання працівника відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого ч.

України «Про відпустки», без зарахування часу перебування у такій відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, п. 4 ч.1 ст. 9 Закону України «Про відпустки» (ч.3 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»), додаток

№24. У період дії воєнного стану за заявою працівника, в обов'язковому порядку надавати працівнику, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, відпустку без збереження заробітної плати протягом визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого п. 4 ч.1 ст. 9 Закону України «Про відпустки» (ч.4. ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»), додаток №5.

25. Установлювати та надавати працівникам-членам Профспілки інші види відпусток (у разі особистого шлюбу або шлюбу дітей, народження дітей, смерті близьких родичів, для догляду за хворим членом сім'ї, батькам, діти яких досягли 14 років, вступу до навчальних закладів, розташованих у іншій місцевості, чий діти йдуть до першого класу школи, ветеранам, донорам органів, членим виборних профспілкових органів, які працюють на підприємстві, в установі, на посаді, в організації, в якій працюють на виконання міжнародних угод, в тому числі на виконання І. Галузевої угоди, п 5.2.24. Угоди, додаток №24).

26. Надавати працівникам щорічні основну та додаткові відпустки з таким розрахунком, щоб вони були використані, як правило, до закінчення робочого року.

27. Надавати одноразову оплачувану відпустку при народженні дитини протягом 14 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів, визначених у п.п. 1-3 ч.1 ст.19¹ Закону України «Про відпустки», з урахуванням Порядку надання відпустки при народженні дитини, затвердженого Кабінетом Міністрів України від 07.07.2021 №693.

28. Надавати додаткову відпустку зі збереженням заробітної плати протягом 14 календарних днів на рік учасникам бойових дій, постраждалим внаслідок війни, особам з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначено Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», особам, реабілітованим відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв політичних репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років», із числа осіб, які були піддані репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення), примусового безпідставного поміщення здорової людини до закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу, встановленого Законом України «Про відпустки»).

29. Надавати додаткову відпустку зі збереженням заробітної плати протягом 14 робочих (16 календарних) днів на рік працівникам, віднесеним до першої та другої категорії осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, п. 22 ст. 20 та п. 1 ст. 21 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»).

30. Надавати одному із батьків дитини, якій встановлено інвалідність, внаслідок Чорнобильської катастрофи, або особі, яка її замінює, додаткову

збереженням заробітної плати строком на 14 робочих днів на рік (ст. 27, п. 1 ст. 30 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»). "Надати працівникам, які приступили до роботи після звільнення з у зв'язку із закінченням особливого періоду або оголошенням відпустку без збереження заробітної плати тривалістю до 60 днів, із зарахуванням часу перебування у такій відпустці до страхового стажу, згідно з Законом України «Про відпустки», абз. 6 ч. 1 ст. 24 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», додаток №6).

Відпустки за бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) невикористану відпустку з урахуванням частини 1 ст. 3 Закону України «Про відпустку»).

Профспілковий комітет зобов'язується:
1. Здійснювати контроль за дотриманням у закладі освіти законодавства України щодо праці і відпочинку та своєчасним введенням в дію нормативних актів.

2. Використовувати права Галузевої угоди щодо усунення причин, які спричиняють колективні трудові спори, з питань, що стосуються відпочинку.

Розділ IX. Соціальні гарантії, пільги, компенсації

Міністерство зобов'язується:
1. Здійснювати заходів, спрямованих на виконання регіональних програм соціально-педагогічних працівників.

2. У разі захворювання педагогічного працівника, яке тимчасово перешкоджає виконанню ним посадових обов'язків і обмежує можливість виконання ним інших обов'язків, зберігати за ним попередній середній заробіток і осіб, які навчаються, або тимчасового переведення за цих осіб на іншу роботу, зберігати за ними попередній середній заробіток. Тимчасово звільненим або каліцтва попередній середній заробіток виплачувати до встановлення працездатності або встановлення інвалідності (ч.2 ст. 57 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»).

3. За наявності державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.
4. За призовом військкомату, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа військовозобов'язаних або прийнятими на військову службу за контрактом, або за укладенням нового контракту на проходження військової служби на строковий або особливий період на строк до його закінчення або до дня звільнення зберігати місце роботи і посаду в закладі освіти (частина 1 ст. 3 Закону України).

Згідно з ч. 4 ст. 24 Закону «Про військовий обов'язок і військову службу», за військовослужбовцями строкової служби та військової служби за призначенням осіб офіцерського складу, які до призову працювали в закладі освіти, зберігається при звільненні з військової служби право на працевлаштування їх в установленний строк в заклад освіти на посаду, не нижчу за ту, яку вони займали до призвання на військову службу.

Закон користується за інших рівних умов переважним правом на залишення підприємства при скороченні чисельності або штату працівників у зв'язку із змінами в обсягах виробництва і праці протягом двох років з дня звільнення із строкової військової служби та військової служби за призовом осіб офіцерського складу (пункт 11 статті 18 Закону України «Про соціальний захист військовослужбовців та членів їх сімей»).

членам сімей військовослужбовців строкової служби та за призовом осіб офіцерського складу переважне право при і на залишення на роботі при скороченні чисельності або штату на першочергове направлення для професійної підготовки, ції і перепідготовки з відривом від виробництва та на виплату середньої заробітної плати (п.1 ст. 18 Закону України «Про військовослужбовців та членів їх сімей»).

Виплачувати дружинам (чоловікам) військовослужбовців, крім строкової служби, за місцем роботи грошову допомогу в розмірі середньомісячної заробітної плати при розірванні ними трудового договору у зв'язку з переведенням чоловіка (дружини) на службу в іншу місцевість. При втраті працездатності листки непрацездатності оплачувати дружинам військовослужбовців у розмірі 100 відсотків середньомісячної заробітної плати незалежно від страхового стажу (п.2 ст. 18 Закону України «Про пенсійне забезпечення військовослужбовців та членів їх сімей»).

Забезпечити надання всім категоріям працівників, включаючи матеріальної допомоги, зокрема на оздоровлення, до одного разу на рік (матеріальна допомога на поховання зазначеним вище не об'єктується), виплату премій відповідно до їх особистого внеску в досягненні результатів роботи в межах фонду заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26.09.2005 № 1298 та наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 1298 та наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 1298 (додаток №3).

Забезпечити надання педагогічним працівникам закладу освіти

винагороди в розмірі до посадового окладу за сумлінну виконання покладених на них обов'язків, виплачувати винагороду звільненні педагогічних працівників серед навчального року з моменту фактичної роботи (додаток №12);

здоровлення в розмірі місячного посадового окладу (ставки надання щорічної відпустки, а також у випадках надання щорічної відпустки перед звільненням;

...слугу років щомісячно у відсотках до посадового окладу

4.1.9. (включаючи до штатної плати) залежно від стажу педагогічної роботи (додаток № 14).

4.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

4.2.1. Забезпечити організацію роз'яснювальної роботи в первинній профспілковій організації щодо трудових прав, пенсійного забезпечення працівників закладу, соціального страхування, надавати членам Профспілки відповідну правову допомогу.

4.2.2. Здійснювати громадський контроль за працевлаштуванням молодих спеціалістів, створенням належних умов для їх адаптації в колективах, підвищення кваліфікації та професійної майстерності, задоволення культурно-освітніх, побутових та житлово-побутових проблем.

4.2.3. Надати допомогу у вирішенні побутових проблем пенсіонерам, які працюють у первинній профспілковій організації закладу.

4.2.4. Сприяти організації санаторно – курортного лікування та відпочинку членів Профспілки та членів їх сімей, перш за все тих, хто часто хворіє, хронічно хворий, і тих, хто перебуває на диспансерному лікуванні.

4.2.5. Забезпечити виділення профспілкових коштів для реалізації програм оздоровлення дітей працівників - членів Профспілки в літній період.

4.2.6. Організувати проведення «Днів здоров'я», виїзди на природу, спортивні заходи, створення груп здоров'я тощо.

4.2.7. Організувати культурно-мистецькі заходи, присвячені професійним святам, ювілейним датам тощо.

4.2.8. Провести день вшанування людей похилого віку. Забезпечити участь ветеранів праці.

4.2.9. Забезпечити виділення профспілкових коштів для участі та заохочення працівників закладу в районних, обласних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності, спортивних змаганнях тощо.

4.3. Сторони колективного договору домовились:

4.3.1. Ужити заходів для збереження в наступних роках передбачених ст.ст. 109, 110 Конституції України «Про освіту» гарантій щодо оплати праці працівників закладу.

4.3.2. Сприяти роботі на забезпечення дотримання чинного законодавства України.

4.3.3. Зберегти трудові відносини;

4.3.4. Забезпечити і соціальних гарантій і пільг для працівників закладу, членів Профспілки та членів їх сімей пенсіонерів, які працювали раніше в закладі.

4.3.5. Сприяти вирішенню питань щодо здешевлення вартості путівок на санаторно-курортне лікування працівників - членів Профспілки та їхніх дітей.

4.3.6. Ужити спільних заходів для впровадження недержавного пенсійного забезпечення та обов'язкового професійного страхування працівників закладу.

4.3.7. Розробити спільні заходи щодо забезпечення реалізації законних прав та інтересів працівників закладу у сфері духовного, культурно-освітнього та фізичного

и провідних творчих колективів та аматорських спортивних відпочинку й дозволя працівників та членів їх сімей. увати творчі колективи закладу для участі в районних, обласних, оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності тощо.

Розділ Х. Соціальне партнерство

Сторони домовились, що основою їх узгодження є питання двобічного сприяння укладання угод в освітньому колективі, і вирішення трудових спорів, конфліктів, що виникають.

Сторони зобов'язуються:

інформувати колектив про нові нормативні документи з питань заробітної праці, розвитку соціальної сфери.

практику щомісячного безготівкового, по заяві працівників нових внесків і їх перерахування 22% на рахунок бюджету 78% на рахунок профспілкової організації працівників освіти.

втручання адміністрації закладу у статутну діяльність первинної ізації, передбаченого чинним законодавством України.

співпрацю з первинною профспілковою організацією з усіх важливого статусу педагогічних працівників, підвищення рівня захисту працівників закладу:

скаду атестаційної комісії I рівня представника первинної організації;

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

всю необхідну інформацію з питань, що є предметом договору, сприяти реалізації права Профспілки на захист економічних прав та інтересів працівників.

вільний доступ до матеріалів, документів, а також до усіх у (харчоблок, медичний кабінет) для здійснення наданих Профспілці прав контролю за дотриманням України, станом охорони праці і техніки безпеки, виконання

профспілковому комітету обладнане приміщення, засоби (електронна пошта, Internet), сейф, оргтехніка, канцтовари, при для забезпечення його діяльності, приміщення для тощо (ст. 249 КЗпП України, ст. 42 Закону України та гарантії діяльності») (п.10.1.8 Галузевої угоди).

профспілкового активу первинної профспілкової кваліфікації профспілкових активістів.

не звільненим від обов'язків, вільний від роботи час із збереженням

...у частині участі в консультаціях і переговорах, виконання інших обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі у виборчих профспілкових органах, але не менше ніж дві години на тиждень (Закон України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності»).

...на час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів закладу, надавати додаткову оплачувану відпустку в кількості календарних днів з компенсацією середньої заробітної плати за період навчання профспілкової організації, за рішенням якої працівник направлений на навчання (ч.7 ст.252 КЗпП України, ч.7 ст. 41 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності») (додаток №21).

...здійснювати до працівників, обраних до складу профспілкових органів закладу, дисциплінарних стягнень без погодження з відповідними профспілковими органами.

...звільнення з роботи за ініціативою власника працівників, які обрані до складу профспілкових органів і не звільнені від виробничої роботи, без погодження з профспілковим органом.

...забезпечувати умови преміювання, виплати винагород, а також гарантії, пов'язані з соціально-побутові пільги, встановлені в колективному договорі, на користь працівників.

...забезпечувати преміювання голови первинної профспілкової організації, який обраний до складу профспілкових органів закладу, за активну і сумлінну працю із врахуванням інтересів працівників закладу (п.10.2.3 Галузевої угоди) (додаток №22).

...забезпечувати первинній профспілковій організації у розміщенні інформації на території закладу.

...забезпечувати звільненню працівників від роботи час зі збереженням середньої заробітної плати до виконання їхніх повноважень та громадських обов'язків в інтересах трудового колективу: голові і членам профкому 2 години на тиждень та для членів виборних профспілкових органів до 6 календарних днів на рік (ст.41 ЗППС).

...забезпечувати профспілковій стороні надавати в тиждневий термін відповідні дані та пояснення, що стосується додержання законодавства про охорону праці, виконання колективної угоди, соціально-економічного розвитку працівників та розвитку освітніх закладів громади (ст.40,45 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності»).

...забезпечувати можливість профспілковій стороні перевіряти розрахунки з оплати праці, внесків до соціального страхування, використання коштів на соціальні, культурні та побутові заходи і витрати для освітнього закладу.

...забезпечувати профспілковому органу щодо виконання законодавства про працю та колективного договору, невідкладно реагувати на порушення прав працівників (ст.20,28 ЗППС).

...забезпечувати профспілковій організації проводити зустрічі, консультації, проводити профспілкову організацію про плани та напрями розвитку освітнього закладу, залучати участь представників профкому у нарадах і засіданнях.

здійснювати роз'яснювальну роботу щодо діяльності Профспілки працівників освіти України, її виборних органів щодо захисту членів Профспілки шляхом проведення профспілкових зборів, активізації роботи постійних комісій з питань захисту прав членів Профспілки, а також інформування членів Профспілки різноманітними засобами масової інформації.

Здійснювати доведення до відома членів первинної профспілкової організації та її виборних органів документів, що стосуються соціально-економічних прав та інтересів працівників освіти.

Здійснювати роботу профспілкового комітету та його постійних комісій на території закладу з метою контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань умов, нормування праці, розподілу навчального часу та дисципліни, а також за дотриманням в закладі трудового законодавства.

Здійснювати роз'яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій членів Профспілки, а також методів і форм їх захисту безпосередньо в трудовому закладі.

Здійснювати контроль за виконанням профспілкових органів, передбачених ст. 45 КЗпП України, щодо захисту прав власникам або уповноваженим ними органам про розірвання трудового договору з керівником закладу, якщо він порушує законодавство про працю та угоди (п. 10.3.6 Галузевої угоди).

Здійснювати проведення переговорів, консультацій, зустрічей з керівником закладу з метою укладення колективного договору, перегляду його умов та змін і доповнень, звіту про його виконання.

Здійснювати контроль за виконанням адміністрацією закладу освіти, профспілкову організацію працівників освіти Старосинявської селищної ради, а також обласну профспілкову організацію працівників освіти та науки з метою захисту прав та гарантій членів Профспілки та прав діяльності первинної профспілкової організації з метою вжиття відповідних заходів (п. 10.3.13 Галузевої угоди).

Здійснювати попереднє інформування адміністрації закладу освіти, профспілкову організацію працівників освіти Старосинявської селищної ради перед направленням звернення до правоохоронних органів з метою захисту гарантій та прав діяльності первинної профспілкової організації (п. 10.3.13 Угоди).

Розділ XII. Контроль за виконанням колективного договору та відповідальність Сторін

12.1. Контроль за виконанням колективного договору здійснюється:

а) **Контроль за виконанням колективного договору здійснювати робочою групою (п. 25).**

б) **Контроль за виконанням колективного договору здійснювати робочою групою та профспілковим комітетом, на чолі якого стоїть голова профспілкового комітету, з метою контролю за виконанням колективного договору.**

в) **Контроль за виконанням колективного договору здійснювати робочою групою та профспілковим комітетом, на чолі якого стоїть голова профспілкового комітету, з метою контролю за виконанням колективного договору, заслуховуючи звіти керівника та голови профспілкового комітету.**

ету первинної профспілкової організації про реалізацію взятих зборів трудового колективу.

У разі не своєчасного виконання, невиконання окремих положень договору проаналізувати причини та вжити додаткових заходів щодо реалізації.

увати, забезпечити реєстрацію колективного договору до 2026 року.

Колективний договір підписаний у трьох примірниках, які в реєструючому органі та у кожної зі Сторін, і мають однакову

підписано «29» 05 2026 р.

трудового колективу:

Голова первинної
профспілкової організації
Старосинявського ліцею
імені Олександра Романенка
Валентина ДЕМЧИШИНА

Додаток № 1
до колективного договору
на 2026-2029 рр.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Керівник

Старосинявського ліцею

ІМ. О. Романенка

Олена НЕСТЕРУК



Перелік

працівників з ненормованим робочим днем,

надається додаткова оплачувана відпустка

згідно зі ст.8 Закону України «Про відпустки»

переліку посад працівників з ненормованим робочим днем,

затверджено Міністерством освіти України 11.03.1998 за погодженням

Міністерства освіти та науки України 06.03.1998

Посада працівника	Термін надання відпустки
Директор закладу	7 календарних днів
Заступник директора закладу	7 календарних днів
Заступник директора цивільної оборони	7 календарних днів
Заступник бібліотекою	7 календарних днів
Заступник	7 календарних днів
Заступник (бухгалтер, головний бухгалтер)	7 календарних днів
Заступник	7 календарних днів
Заступник - організатор	7 календарних днів
Заступник заступника	7 календарних днів
Заступник спеціалісти	7 календарних днів
Заступник	7 календарних днів
Заступник	7 календарних днів
Заступник	7 календарних днів
Заступник всіх спеціальностей	7 календарних днів
Заступник господарства	7 календарних днів
Заступник складу	7 календарних днів
Заступник	7 календарних днів
Заступник	7 календарних днів
Заступник	7 календарних днів
Заступник - друкарка	7 календарних днів
Заступник	7 календарних днів
Заступник	7 календарних днів
Заступник	7 календарних днів

7 календарних днів

7 календарних днів

■ умовах неповного робочого дня, вищезазначена

договору встановлює визначену кількість днів

■ нормований робочий день з врахуванням обсягу

■ напруженості, складності і самостійності в роботі,

■ службових завдань понад установлену тривалість

■ особливий режим робочого часу, який

у випадку неможливості нормування часу

працівників виконує свої обов'язки понад

робота не вважається надурочною. Міра праці в

робочого часу, а й колом обов'язків і

На працівників з ненормованим робочим днем

■ сали освіти режим робочого часу. У зв'язку з

працівників, які працюють за таким режимом, до

Загальна тривалість щорічної основної та

■ календарних днів. Перелік складено на підставі

нову редакцію додатків 1i2 до постанови

№ 1290 та додатків № 1,3, 4 окремі категорії мають

з важкими та шкідливими умовами праці.

Додаток № 2
до колективного договору
на 2026-2029 рр.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Керівник

Старосинявського ліцею

ім. О. Романенка

Олена НЕСТЕРУК



Положення

про преміювання педагогічних працівників Старосинявського ліцею імені Олександра Романенка за високі показники в роботі

Положення про преміювання педагогічних працівників за високі показники в роботі (далі-Положення) розповсюджується на працівників ліцею імені Олександра Романенка.

Підставою для виплати премій є:

146 КЗпП України;

Закону України «Про оплату праці»;

Рішення Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 №1298 «Про оплату праці» на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної

сфери Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557 «Про затвердження умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ»;

Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затверджені наказом Міністерства освіти і науки України від 15.04.1993 № 144/93-16, з Мінпраці, ЦК профспілки працівників освіти і науки України,

Інструкції зі статистики заробітної плати, затверджені наказом Комітету статистики України від 13.01.2004 №5.

Преміювання працівників закладу проводиться у двох основних формах:
1. Преміювання, передбачене системами оплати праці;

2. Преміювання як окремий вид заохочення, який відбувається поза межами системи оплати праці.

Преміювання здійснюється у вигляді виплат працівникам закладу окрім основного заробітку (посадовий оклад) з метою стимулювання

інтенсивної праці й педагогічного новаторства працівників відповідальності й зацікавленості працівників за результати роботи, а також мають **систематичний характер**, незалежно від джерел фінансування.

В закладі проводяться заохочувальні виплати, до яких відносяться премії, які мають **систематичний характер**, зокрема, виплати, які не пов'язані з конкретними результатами роботи, а виплачуються у встановленому порядку за спеціальними рішеннями керівництва, виплачені відповідно до рішень уряду;

виплати за виконання важливих та особливо важливих завдань; заохочувальні виплати до ювілейних дат працівників закладу (10, 25, 50 років, чоловіки - 50, 55, 60 років) та пам'ятних дат закладу; до ювілейних дат (1 січня), Дня праці (1 травня), Дня перемоги над нацизмом у Другій світовій війні (9 травня), Дня Конституції України (28 червня), Дня незалежності України (24 серпня), Пасхи, Трійці; професійних свят: Дня психолога (23 квітня), Всесвітнього дня охорони праці (28 травня), Всесвітнього дня медичних сестер (12 травня), Дня матері (13 травня), Дня донорів крові (14 червня), Дня медичного працівника (третя неділя вересня), Дня фізичної культури і спорту (друга субота вересня), Дня захисників і захисниць України (1 жовтня), Дня працівників освіти (1 листопада), Міжнародного Дня волонтера (5 грудня), Дня Збройних Сил України (Христового) (25 грудня), з нагоди вручення нагород та почесних грамот органами державної влади, місцевого самоврядування, державними (військовими) адміністраціями, закладом освіти, підприємствами, перемоги у фахових конкурсах.

Правила преміювання працівників закладу встановлюються в межах поточного року по кошторису видатків за рахунок економії коштів з урахуванням індексації.

п. 53 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників закладу, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України від 14.06.2016 № 100/2016, визначає розмір премії, яка виплачується одному працівнику, в межах максимальними розмірами.

з цим Положенням нараховуються по результатам роботи за календарного року, рік.

Виплати не нараховуються за періоди, які не відносяться до фактично роботи (наприклад: за період основних, додаткових відпусток, які затверджені законодавством, перебування на курсах підвищення кваліфікації, тимчасовій непрацездатності).

Відповідальність за дотримання цього Положення несе керівник закладу. Контроль здійснює профспілковий комітет.

В межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах закладу, затверджує порядок і розміри преміювання працівників закладу керівник закладу з профспілковим комітетом первинної профспілкової організації закладу.

Основною для нарахування премій працівникам закладу є наказ керівника закладу, погоджений з профспілковим комітетом первинної профспілкової організації закладу.

Преміювання керівника закладу здійснюється на підставі наказу керівника закладу освіти, згідно із рішенням профспілкового комітету, у межах оплати праці.

Премія працівникам закладу, передбачена системою оплати праці, за виконання наступних умов:

1. Виконання творчої праці в освітній, господарській та організаторській сфері;

2. Виконання творчості при виконанні своїх функціональних обов'язків на посаді керівника закладу освіти;

3. Ініціатива і заохочення працівників, які мають високі показники в спортивно-масовій роботі;

4. Ініціативність при підготовці вихованців до спортивних змагань, участь у спортивних змаганнях;

5. Ініціативність та впровадження передового педагогічного досвіду;

6. Виконання передових методів навчання та виховання, що забезпечує високу якість навчання, виховання, профілактичної, корекційно-виховної роботи, в тому числі в спеціальних закладах освіти;

7. Ініціативність та збереження навчально-матеріальної бази закладу. Премія надається керівнику закладу освіти, який є лауреатом та переможцем обласного конкурсу «Учитель року».

Премія надається керівнику закладу освіти, який є переможцем та лауреатом обласного конкурсу з української мови та літератури.

Премія надається керівнику закладу освіти, який є переможцем та лауреатом обласного конкурсу з української мови та літератури.

Премія надається керівнику закладу освіти, який є переможцем та лауреатом обласного конкурсу з української мови та літератури.

Премія надається керівнику закладу освіти, який є переможцем та лауреатом обласного конкурсу з української мови та літератури.

Премія надається керівнику закладу освіти, який є переможцем та лауреатом обласного конкурсу з української мови та літератури.

Премія надається керівнику закладу освіти, який є переможцем та лауреатом обласного конкурсу з української мови та літератури.

Премія надається керівнику закладу освіти, який є переможцем та лауреатом обласного конкурсу з української мови та літератури.

Премія надається керівнику закладу освіти, який є переможцем та лауреатом обласного конкурсу з української мови та літератури.

Премія надається керівнику закладу освіти, який є переможцем та лауреатом обласного конкурсу з української мови та літератури.

Премія надається керівнику закладу освіти, який є переможцем та лауреатом обласного конкурсу з української мови та літератури.

Премія надається керівнику закладу освіти, який є переможцем та лауреатом обласного конкурсу з української мови та літератури.

Премія надається керівнику закладу освіти, який є переможцем та лауреатом обласного конкурсу з української мови та літератури.

у відпустках без збереження заробітної плати;
у закладах освіти, крім випадків, коли в цей період працівник виконує спеціальні обов'язки;
у роботі, порушення трудової дисципліни або недобросовісне виконання своїх посадових обов'язків та Правил внутрішнього трудового розпорядку в закладі освіти.

Працівникам, які пропрацювали не повний період, за який проводиться виплата премії, у зв'язку з призовом до Збройних Сил, переводом на іншу роботу, виходом на пенсію, звільненням у зв'язку з ліквідацією закладу, та по іншим поважним причинам, виплата премії проводиться з відпрацьованого часу в розрахунковий період.

Виплата премій, передбачених системою оплати праці, проводиться за розрахунковий період (місяць, квартал, рік), у якому було порушення трудової дисципліни, що оформляється наказом керівника з обов'язковим зазначенням обставин, що стали причиною допреміювання.

Виплата премій у випадку винесення йому дисциплінарного стягнення трудової дисципліни протягом строку дії дисциплінарного стягнення в закладах, які мають випадки виробничого травматизму, скоєння яких було визнані призерами.

Матеріальний стимулювання працівників за досягнення високих показників роботи здійснюється за рішенням керівника закладу освіти, який є членом профспілкової організації.
М. О. Романенка
ДЕМЧИШИНА

Матеріальний стимулювання працівників за досягнення високих показників роботи здійснюється за рішенням керівника закладу освіти, який є членом профспілкової організації.
М. О. Романенка
ДЕМЧИШИНА

Додаток № 3
до колективного договору
на 2026-2029 рр.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Керівник

Старосинявського ліцею

ім. О. Романенка

Олена НЕСТЕРУК



Положення

про виплату матеріальної допомоги працівникам
Старосинявського ліцею імені Олександра Романенка

про виплату матеріальної допомоги працівникам
ліцею імені Олександра Романенка вводиться з метою
заохочення всіх категорій працівників закладу освіти, включаючи
підставою для виплати матеріальної допомоги є:

1. Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
Міністерства освіти і науки України від 15.04.1993 №
з Міністерством праці та соціальної політики України
профспілки працівників освіти і науки України
України:

2. Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 №1298 «Про оплату
Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати
установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної

матеріальної допомоги здійснюється у вигляді виплати
сум понад основний заробіток (посадовий оклад) в межах
затвердженого в кошторисах закладу.

3. Для надання матеріальної допомоги працівникам закладу освіти
в межах асигнувань, виділених на поточний рік по кошторису
по заробітній платі з урахуванням індексації.

4. Матеріальна допомога становить не більше, ніж один посадовий
допомога на поховання зазначеним вище розміром

Відповідальність за дотримання цього Положення несе
Контроль здійснює профспілковий комітет.

Виплата матеріальної допомоги працівникам визначається керівником

Додаток № 4
до колективного договору
на 2026-2029 рр.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Керівник

Старосинявського ліцею

ім. О. Романенка

Олена НЕСТЕРУК



Перелік

працівників, яким видається безкоштовно спецодяг,
спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту

Назва спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту	Термін використання (в місяцях)
Халат	24
Рушник	24
Рушник	24
Фартух	12
Халат	24
Косинка	12
Кухарський ковпак	12
Куртка	12
Халат білий	24
Фартух	12
Рушник	24
Халат робочий	24
Косинка	12
Чоботи гумові	24
Куртка тепла	36
Халат білий	24
Косинка	12
Рушник	24
Халат робочий	24
Калоші гумові	12
Під час приготування розчинів для врання додатково:	
Фартух з нагрудником	6
Рукавички	3

	Рушник	24
	Ковпак	24
	Халат	24
	Фартух гумовий	12
	Рукавиці гумові	Чергові
	Рукавиці х/б	6
	Фартух з нагрудником	24
	Рукавиці гумові	Чергові
	Халат робочий	24
	Куртка утеплена	36
	Рукавиці х/б	6
	Рукавиці гумові	Чергові
	Халат робочий	24
	Куртка утеплена	36
	Халат робочий	24
	Фартух з нагрудником	6
	Фартух клейончастий	6
	Косинка	12
	Рукавиці	1
	Роботи гумові	24
	Халат робочий	24
	Косинка	12
	Рукавиці гумові	12
	Під час чищення і дезінфікування санітарно-технічного устаткування додає:	4
	Фартух з нагрудником	6
	Рукавиці гумові	3
	Халат робочий	24
	Рукавиці	3

професій працівників на одержання мила і миючих засобів

Назва професії	Норма видачі на місяць
	Мыло, в гр.
Вчитель	150
Класовод	100
Класний керівник	100
Класний керівник та ремонту спецодягу (білизни)	150
Класний керівник	100
Класний керівник, сестра медична старша	100
Класний керівник службових приміщень	100
Класний керівник	100
Класний керівник	100

пількової організації
ім. О. Романенка
ДЕМЧИШИНА

Додаток № 5

до колективного договору
на 2026-2029 рр.



ЗАТВЕРДЖУЮ

Керівник

Старосинівського ліцею

Ім. О. Романенка

Олена НЕСТЕРУК

Перелік

які мають право на одержання відпустки в зручний для них час

Працівник	Підстава
працівники, які досягли 55 років	ч.14 ст.10 Закону України «Про відпустки»;
жінки, які перебувають у зв'язку з вагітністю та пологами	п.6 ч. 1 ст.7 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні»;
жінки, які мають і більше дітей віком до 15 років і інвалідністю	п.12 ч.1 ст.12, п.17 ч.1 ст.13, п.12 ч. 1 ст.14, п. 13 ч.1 ст.15, п.22 ч.1 ст.16 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»
жінки, які мають одного або більше дітей віком до 15 років і інвалідності батьків	
жінки, які виховують дитину без батька	
військовослужбовця	
жінки, які мають особливі трудові заслуги перед Україною	
жінки, які мають особливі заслуги перед Україною	
члени сімей загиблих	
членам сімей загиблих	
Законників і Захисниць України	
дитячих будинків сімейного типу	
пожежно-рятувальних	
добровільної пожежної	
жінки, які належать до категорії 1 і категорії 2, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи	п.22 ч.1 ст.20 та п.1. ч.1 ст.21 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»
жінки, які належать до категорії 3, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи	п.3 ч.3 ст.30 Закону України «Про статус та соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»

ст.5 Закону України «Про соціальний захист дітей війни»
 абзац 7 ст.13 Закону України «Про донорство крові та її компонентів»

профспілкової організації
 ім. О. Романенка
 ДЕМЧИШИНА

Перелік

осіб, які без зборження зарплатної плати, які отримують в обмін/виплату нарахувань на пенсію/виплати застрахованих осіб

Після	Тривалість	Після
ст.23 Закону України «Про відпустки»	до 14 днів	ст.23 Закону України «Про відпустки»
ст.23 Закону України «Про відпустки»	до 14 днів	ст.23 Закону України «Про відпустки»

Додаток № 6
до колективного договору
2026-2029 рр.



ЗАТВЕРДЖУЮ

Керівник

Старосинівського ліцею

Ім. О. Романенка

Олена НЕСТЕРУК

Перелік

**відпусток без збереження заробітної плати,
які надаються в обов'язковому порядку
за наявності особистої заяви працівника**

Вид відпустки	Тривалість	Підстава
відпустка батьку, який опікується дітьми без матері (у разі її відсутності), що перебувають в складній сімейній ситуації, що потребує постійного нагляду, або в разі її відсутності	до 14 календарних днів щорічно	ст.25 Закону України "Про відпустки"
відпустка дружині якого чоловік перебуває в лікарні, або в разі його відсутності	до 14 календарних днів	ст.25 Закону України "Про відпустки"

Тривалість, визначена в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі, якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), або якщо дитина, якій не встановлено інвалідність, хвора на тяжке перинатальне ураження нервової системи, тяжку вроджену ваду розвитку, рідкісне орфанне захворювання, онкологічне, онкогематологічне захворювання, дитячий церебральний параліч, тяжкий психічний розлад, гостре або хронічне захворювання нирок IV ступеня – не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію "дитина з інвалідністю підгрупи А" або дитина, якій не встановлено інвалідність, отримала тяжку травму, потребує трансплантації органа, потребує паліативної допомоги - до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку	ст.25 Закону України "Про відпустки"
на період карантину на відповідній території	ст.25 Закону України "Про відпустки"
до 14 календарних днів	ст.25 Закону України "Про відпустки", п.12 ч. 1 ст.14, п. 13 ч.1 ст.15 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»

до 21 календарного дня щорічно в зручний для них час	ст.25 Закону України "Про відпустки", п. 22, ст.16 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»
до 21 календарного дня щорічно	ст.25 Закону України "Про відпустки"
30 календарних днів щорічно	ст.25 Закону України "Про відпустки"
до 60 календарних днів щорічно	ст.25 Закону України "Про відпустки"
до 10 календарних днів	ст.25 Закону України "Про відпустки"
до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад	ст.25 Закону України "Про відпустки"
до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад	ст.25 Закону України "Про відпустки"
тривалість, визначена в медичному висновку, але не більше 30 календарних днів	ст.25 Закону України "Про відпустки"
тривалість, визначена в медичному висновку	ст.25 Закону України "Про відпустки"
15 календарних днів без урахування часу, потрібного для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки й назад	ст.25 Закону України "Про відпустки"

допущеним в дривом або також ті, без відриву та успішно індивідуальний	час, необхідний для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки й назад	ст.25 Закону України "Про відпустки"
	до закінчення відпустки за основним місцем роботи	ст.25 Закону України "Про відпустки"
	до 14 календарних днів щорічно	ст.25 Закону України "Про відпустки"
	до 24 календарних днів у перший рік роботи в закладі до настання шестимісячного терміну безперервної роботи	ст.25 Закону України "Про відпустки"
яких у	12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження закладу освіти та у зворотному напрямі За наявності двох або більше дітей зазначеного віку таку відпустку надають окремо для супроводження кожної дитини	ст.25 Закону України "Про відпустки"
	до 5 календарних днів щороку	ст.25 Закону України "Про відпустки"
	до 5 календарних днів у рік залучення їх до виконання завдань із запобігання та ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій у складі добровільних формувань цивільного захисту	ст.25 Закону України "Про відпустки"

Працівникам, які приступили до роботи після звільнення з військової служби у зв'язку із закінченням особливого періоду або оголошенням демобілізації	до 60 календарних днів	ст.25 Закону України "Про відпустки"
Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання	Один вільний від роботи день на тиждень	ч.4 ст. 218 КЗпП України, ст.25 Закону України "Про відпустки"
Працівникам, які навчаються на останніх курсах закладів вищої освіти, протягом десяти навчальних місяців перед виконанням дипломного проєкту (роботи) або складання державних іспитів працівниками	Один - два вільних від роботи дні на тиждень	ч.4 ст. 218 КЗпП України
Працівникам, які навчаються у закладах вищої освіти за вечірньою та заочною формами навчання за спеціальностями: «культура», «музичне мистецтво», «театральне мистецтво» та «кіно»-, «художнє мистецтво», «журналістика»	10 календарних днів щорічно	постанова КМУ від 28.06.1997 № 634 «Про затвердження Порядку, тривалості та умови надання щорічних відпусток працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості»
Депутатам місцевих рад	до 14 календарних днів щорічно	ст.5 Закону України «Про соціальний захист дітей війни»
Депутатам у депутати на місцевих виборах, депутатам на посаду сільського, селищного, міського голови, старости	на період передвиборної агітації	п.2 ст.62 Закону України «Про місцеві вибори»

3	Працівнику, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи у період дії воєнного стану	тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України "Про відпустки"	п.4 ст. 12 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану"
---	--	--	---

ГОДЖЕНО

Завода первинної профспілкової організації
Харківського ліцею ім. О. Романенка

Демч Валентина ДЕМЧИШИНА

Порушення

Використання без збереження зарплатної частини,
обумовленої уголою між працівником та керівником,
за наявності профспілкової організації

Порушення законодавства	Тривалість	Підстава
Використання без збереження зарплатної частини	не більше 30 календарних днів на рік	ч.2 ст. 84 Закону України «Про відпустки»
Використання без збереження зарплатної частини	без обмеження строку виконання ч.2 ст. 84 Закону України «Про відпустки»	ч.2 ст. 84 Закону України «Про відпустки»

Додаток № 7
до колективного договору
на 2026-2029 рр.

ЗАТВЕРДЖУЮ
Керівник
Старосинявського ліцею
ІМ. О. Романенка
Олена НЕСТЕРУК



**Перелік
відпусток без збереження заробітної плати,
обумовлених угодою між працівником та керівником,
за наявності особистої заяви працівника**

Причина надання відпустки працівнику	Тривалість	Підстава
власними ініціативами та з інших причин	не більше 30 календарних днів на рік	ч.2. ст. 84 КЗпП України, ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки»
внаслідок загрози виникнення епідемії, епідемії, необхідності працівника у встановлених законодавством, та/або у зв'язку з виникненням загрози епідемії агресії проти держави, надзвичайної ситуації техногенного, екологічного чи іншого характеру	без обмеження строку, визначеного ч.2 ст. 84 КЗпП України, ч.1 ст.26 Закону України "Про відпустки"	ч.3. ст. 84 КЗпП України, ч. 2 ст. 26 Закону України «Про відпустки»

Додаток № 8
до колективного договору
на 2026-2029 рр.



ЗАТВЕРДЖУЮ

Керівник

Старосинівського ліцею

ліцей ім. О. Романенка

Олена НЕСТЕРУК

Тривалість щорічної основної відпустки керівних працівників закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних працівників згідно Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю 56 календарних днів керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 №346

Посада	Тривалість щорічної основної відпустки, календарних днів
Директор, завідувач, вихователь-методист, інструктор з фізкультури, музичний керівник, практичний психолог, соціальний педагог	56
Вчитель-дефектолог, учитель-логопед	56
Вихователь ГПД	56
Асистент вчителя	56
Директор ¹	56
Завідувач ¹	56
Вихователь ЗДО	56
Вихователь-методист ¹	56
Інструктор з фізкультури ¹	56
Керівник гуртка, студії, секції, інших форм гурткової роботи	56
Музичний керівник ¹	56
Практичний психолог ¹	56
Соціальний педагог ¹	56
Вчитель	56
Асистент директора	56

ЗГОДЖЕНО

Решта первинної профспілкової організації

Старосинівського ліцею ім. О. Романенка

 Валентина ДЕМЧИШИНА

Додаток № 9
до колективного договору
на 2026-2029 рр.

ЗАТВЕРДЖУЮ
Керівник
Старосинявського ліцею
ім. О. Романенка
Олена НЕСТЕРУК



Перелік

професій і посад працівників, які мають право на додаткову оплачувану відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці згідно ст.7 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96 – ВР, Додатку № 1 постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 №1290 «Про затвердження списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці», наказу закладу від 15.08.2019 №37 «Про результати атестації робочих місць за умовами праці та визначення права працівників на пільги й компенсації, передбачені чинним законодавством»

Назва професії, посади, код професії у відповідності до ДК 003-2010	№ робочого місця	Термін надання відпустки, календарні дні
Кухар, який працює біля плити, 5122	№ 3,4	4
Машиніст із прання та ремонту спецодягу (білизни), 8264.2	№ 5	3

ПРИЙНЯТО
первинної профспілкової організації
Старосинявського ліцею ім. О. Романенка
Валентина ДЕМЧИШИНА

Додаток № 10
до колективного договору
на 2026-2029 рр.



ЗАТВЕРДЖУЮ

Керівник

Старосинівського ліцею

ІМ. О. Романенка

Олена НЕСТЕРУК

Перелік

професій і посад працівників, яким підтверджено право на одержання додаткової доплати за роботу із шкідливими і важкими умовами праці згідно Додатку до постанови Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 03.10.1986 № 387/22-78 «Про оцінку умов праці на робочих місцях та порядку застосування галузевих переліків робіт, на яких можуть встановлюватись доплати працівникам за умови праці», наказ закладу від 15.08.2019 №37 «Про результати атестації робочих місць за умовами праці та визначення права працівників на пільги і компенсації, передбачені чинним законодавством»

№	Назва професії, посади, код професії у відповідності до ДК 003-2010	№ робочого місця	Розмір доплати за несприятливі умови, %
1	Кухар, який працює біля плити, 5122	№ 2,3,4	8%
2	Машиніст із прання та ремонту спецодягу (білизни), 8264.2	№ 5	8%

ДОГОВОДЖЕНО

Голова первинної профспілкової організації

Старосинівського ліцею ім. О. Романенка

Валентина ДЕМЧИШИНА

Додаток № 11
до колективного договору
на 2026-2029 рр.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Керівник

Старосинявського ліцею

ім. О. Романенка

Олена НЕСТЕРУК



Перелік

категорій працівників, які мають право на одержання соціальної відпустки

№	Категорії осіб, що мають право на соціальну відпустку	Тривалість відпустки, календарних днів	Особливості	Підстава
Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами				
1	Жінкам (на підставі медичного висновку) 1) до пологів 2) після пологів, починаючи з дня пологів: - при народженні однієї дитини; - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів	70 днів 56 днів 70 днів	Обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів). Вона надається повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів, з оплатою в розмірі повного заробітку незалежно від страхового стажу та місця роботи	ст.17 Закону України «Про відпустки», п.10 ч.1 ст.30 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», ст.25 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»
2	Жінкам, які постраждали від Чорнобильської катастрофи: 1) до пологів 2) після пологів	90 днів 90 днів		
Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку				

Матері, батьку, бабі, діду чи іншим родичам, які фактично доглядають за дитиною, або особі, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одному з прийомних батьків чи батьків-вихователів	До досягнення дитиною 3 років	Надається після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням матері або батька дитини одному з них, або одному з інших перелічених осіб. Може бути використана повністю або частинами. Зазначені особи за бажанням можуть у період відпустки працювати на умовах неповного робочого часу або вдома	ст. 18 Закону України «Про відпустки»
Одному з батьків дитини для догляду за дитиною старше 3 років	За наявності підстав	Заклад за рахунок власних коштів може надавати одному з батьків дитини частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати	ст. 18 Закону України «Про відпустки»

Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини

Особі, яка усиновила дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування: у зв'язку з усиновленням однієї дитини	56 днів без урахування святкових і неробочих днів 70 днів без урахування святкових і неробочих днів	Відпустка надається за умови, якщо заява про надання відпустки надійшла не пізніше трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням суду про усиновлення дитини (якщо усиновлювачами є подружжя - одному з них на їх розсуд)	ст. 18 ¹ Закону України «Про відпустки», ст. 25 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»
у зв'язку з усиновленням двох і більше дітей			

Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи

Одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину	10 днів без урахування святкових і неробочих днів	За наявності однієї підстави надають додаткову відпустку загальною тривалістю 10 календарних днів, за наявності декількох із перелічених підстав - загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів. Зазначена відпустка надається понад щорічні відпустки, встановлені КЗпП України та іншими законами та нормативно-правовими актами, і переноситься на інший період або продовжується	ст. 75, ст. 76, ст. 80, ст. 182 ¹ , ст. 186 ¹ КЗпП України, ст. 19 Закону України «Про відпустки», ст. 1 Закону України «Про охорону дитинства»
Матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи			
Особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи			
Одинокій матері, батьку дитини або особі з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в медичному закладі)			
Одному із прийомних батьків			

Одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини

1) чоловіку, дружина якого народила дитину;

2) батьку дитини, який не перебуває в зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки, що підтверджується заявою матері дитини та свідоцтвом про народження дитини, в якому зазначена відповідна інформація про батька дитини;

3) одній із таких осіб: бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати (батько) якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком), на підставі заяви одинокої матері (одинокого батька) дитини.

до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів),

Одноразова оплачувана відпустка надається не пізніше трьох місяців з дня народження дитини, лише одній з перелічених осіб. У разі народження двох і більше дітей від однієї вагітності, тривалість відпустки не збільшується. Баба, дід або інший повнолітній родич дитини, мати якої є одинокою, під час подання письмової заяви про надання відпустки повинні пред'явити документ, необхідний для державної реєстрації народження дитини, або свідоцтво про народження дитини, а також письмову заяву одинокої матері, в якій зазначається особа, що фактично здійснюватиме догляд за дитиною, із числа осіб, передбачених підпунктом 3 пункту 3 Порядку

ст. 19¹ Закону України "Про відпустки", Порядок надання відпустки при народженні дитини, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 07.07.2021 №693

Відпустка: Відпустка для працівників, які мають дітей, є соціальною відпусткою і накопичується в будь-який час календарного року, незалежно від відпрацьованого часу народження дитини, до чи після.

Працівник не втрачає права на соціальну відпустку, не використану протягом календарного року. Законодавством не передбачено строку давності, після якого накопичується право на соціальну відпустку. Тож така відпустка накопичується, якщо не буде використана (навіть якщо на дату її використання працівник втратить право на неї) або поки працівник не звільниться, отримавши грошову компенсацію.

За наявності відповідних підстав і підтвердних документів відпустку на дітей можна взяти в перший рік роботи ще до відпрацювання шести місяців. Але якщо протягом поточного року вже скористався відпусткою за попереднім роком роботи (отримав за неї компенсацію), новий роботодавець у цьому році не надає.

Оскільки додаткова відпустка працівникам, які мають дітей, віднесена до виду соціальних відпусток, то поділу на частини вона не підлягає. Проте працівник, який має право на соціальну відпустку за двома підставами, може використати таку відпустку, наприклад, спочатку за однією підставою - тривалістю 10 календарних днів, а через деякий час за іншою підставою - тривалістю 7 календарних днів.

Відповідно до ст. 1 Закону України "Про охорону дитинства" дитиною є особа до 18 років (тобто до досягнення нею повноліття), якщо згідно з законом, застосовуваним до неї, вона не набуває прав повнолітньої раніше.

ПІДПИСАНО

первинної профспілкової організації

Київського ліцею ім. О. Романенка

 Валентина ДЕМЧИШИНА

Додаток №12
до колективного договору
на 2026-2029 рр.



ЗАТВЕРДЖУЮ
Керівник
Старосинівського ліцею
ім. О. Романенка
Олена НЕСТЕРУК

Положення

**щодо грошової винагороди педагогічним працівникам Старосинівського ліцею
імені Олександра Романенка за сумлінну працю та зразкове виконання
покладених на них обов'язків**

I. Загальні положення

1.1. Щорічна грошова винагорода керівникам та педагогічним працівникам, за сумлінну працю та зразкове виконання покладених на них обов'язків (надалі – грошова винагорода) надається відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту», постанови Кабінету Міністрів України від 31.01.2001 № 78 «Про реалізацію окремих положень частини першої статті 57 Закону України "Про освіту", частини першої статті 25 Закону України "Про загальну середню освіту", частини другої статті 18 і частини першої статті 22 Закону України "Про позашкільну освіту", постанови Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 № 822 "Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів та установ освіти". 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 05.06.2000

1.2. Перелік посад працівників, які мають право на вказану щорічну грошову винагороду, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000

Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників

1.3. Положення про надання щорічної грошової винагороди передбачає матеріального стимулювання педагогічних працівників за зразкове виконання покладених на них обов'язків, творчу активність і ініціативу в їх діяльності, сумлінне, якісне та своєчасне виконання завдань та доручень, високу результативність у роботі, плідну працю, вагомий внесок у справу навчання, виховання та розвитку особистості, підвищення рейтингу освітніх послуг та іміджу закладу освіти.

1.4. Це положення поширюється на всіх педагогічних працівників Старосинявського ліцею імені Олександра Романенка.

1.5. Кошти на щорічну грошову винагороду виділяються в межах загальних передбачених кошторисом Старосинявського ліцею імені Олександра Романенка на оплату праці.

1.6. Положення діє з моменту підписання Сторонами колективного договору та передбачає внесення змін і доповнень в установленому законом порядку.

II. Основні показники для визначення розміру щорічної грошової винагороди

2.1. Педагогічним працівникам щорічна грошова винагорода надається за:

- підвищення професійного і загальнокультурного рівня та педагогічної майстерності;
- дотримання академічної доброчесності та забезпечення її дотримання іншими освітянами в освітньому процесі;
- дотримання педагогічної етики, високий рівень загальної культури, особистих якостей;
- прояву педагогічної ініціативи та результативність в роботі;
- розроблення та впровадження авторських навчальних програм, проектів, методик і технологій, насамперед методик компетентнісного навчання;

- досягнення успіху в навчанні, вихованні та розвитку особистості, її культурних, громадянських та/або професійних компетентностей;
- участь у міських, районних, обласних семінарах, змаганнях, конкурсах, фестивалях, спартакіадах, турнірах тощо;
- збереження та використання навчально – матеріальної бази та технічних засобів навчання, оформлення кабінетів, майстерень, виготовлення наочності;
- проведення відкритих занять, заходів тощо та їх ефективність;
- досягнення в роботі чи суспільній діяльності, які призвели до підвищення рейтингу освітніх послуг та іміджу закладу.

III. Порядок надання щорічної грошової винагороди

3.1. Конкретний розмір щорічної грошової винагороди визначається у фіксованій сумі в розмірі до одного посадового окладу відповідно до фактичного внеску педагогічного працівника у загальні результати роботи.

3.2. Для визначення розміру щорічної грошової винагороди враховується виконання основних показників, викладених у Розділі II.

3.3. Щорічна грошова винагорода не нараховується педагогічним працівникам, які на момент виплати щорічної грошової винагороди звільнились.

3.4. Щорічна грошова винагорода надається у такому порядку:

3.4.1. Керівнику закладу освіти - на підставі наказу начальника відділу освіти, спорту, культури виконавчого комітету Старосинявської селищної ради і за погодженням з ПОПО Старосинявської селищної ради.

3.4.2. Іншим педагогічним працівникам - на підставі наказу керівника закладу освіти за погодженням з профспілковим комітетом первинної профспілкової організації закладу.

3.5. Педагогічним працівникам, які пропрацювали не повний період, за який проводиться нарахування грошової винагороди, у зв'язку з призовом до Збройних Сил України, виплата грошової винагороди проводиться з розрахунку фактично виконаного часу в розрахунковий період.

3.6. Визначення розміру щорічної грошової винагороди, позбавлення, або зменшення її розміру розглядається:

3.6.1. Для керівника - на спільному засіданні відділу освіти, молоді, спорту, культури виконавчого комітету Старосинявської селищної ради науки та президії виконавчого комітету ПОПО. Вони не можуть перевищувати одного посадового окладу (ставка посадової плати) з урахуванням підвищень.

3.6.2. Для інших педагогічних працівників - на спільному засіданні виконавчого комітету та профспілкового комітету закладу. Вони не можуть перевищувати одного посадового окладу.

3.6.3. Педагогічні працівники позбавляються щорічної грошової винагороди:

- за невиконання чи неналежне виконання без поважних причин Статуту і внутрішнього трудового розпорядку, інших нормативних актів, законних вимог органів управління освітою;
- за приховування фактів булінгу (цькування) стосовно здобувачів освіти, педагогічних, інших осіб, які залучаються до освітнього процесу;

- за використання будь-яких форм фізичного та психічного насилля, приниження честі та гідності, дискримінації за будь-якою ознакою, пропаганди та агітації, що завдають шкоди здоров'ю здобувача освіти, а також скоєння іншого аморального вчинку;

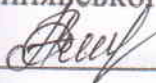
- коли до педагогічного працівника застосовано стягнення і воно до моменту преміювання не втратило своєї чинності, або до керівника закладу освіти чи його заступників правовою чи технічною інспекцією праці видано припис в установленому законом порядку;

- у випадку грубого порушення Правил внутрішнього розпорядку закладу освіти, інших нормативно-правових актів.

ПОГОДЖЕНО

Голова первинної профспілкової організації

Старосинявського ліцею ім. О. Романенка



Валентина ДЕМЧИШИНА

Додаток № 13
до колективного договору
на 2026-2029 рр.

ЗАТВЕРДЖУЮ
Керівник
Старосинявського ліцею
ім. О. Романенка
Олена НЕСТЕРУК



**Перелік
випадків отримання грошової компенсації, передбачених
ст. 24 Закону України «Про відпустки», ст. 83 КЗпП України**

1. У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.
2. Працівникам, призваним на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятим на військову службу за контрактом, за їхнім бажанням та на підставі заяви виплачується грошова компенсація за всі не використані ними дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи. Відповідна заява подається не пізніше останнього дня місяця, в якому працівник був увільнений від роботи у зв'язку з призовом на військову службу.
3. У разі звільнення керівних, педагогічних працівників, спеціалістів закладу освіти, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості.
4. За бажанням працівника частину щорічної відпустки замінювати грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.
5. У разі смерті працівника грошову компенсацію за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, що не була одержана за життя, виплачувати членам сім'ї такого працівника, а у разі їх відсутності - включати до складу спадщини.
6. Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.

ПОГОДЖЕНО

Голова первинної профспілкової організації
Старосинявського ліцею ім. О. Романенка

 Валентина ДЕМЧИШИНА

Додаток № 14
до колективного договору
на 2026-2029 рр.



ЗАТВЕРДЖУЮ

Керівник

Старосинівського ліцею

ім. О. Романенка

Олена НЕСТЕРУК

Порядок

**встановлення надбавок за вислугу років
педагогічним та науково-педагогічним працівникам**

Згідно п.1 Порядку виплати надбавок за вислугу років педагогічним та науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2001 № 78 «Про реалізацію окремих положень частини першої статті 57 Закону України «Про освіту», частини першої статті 25 Закону України «Про загальну середню освіту», частини другої статті 18 і частини першої статті 22 Закону України «Про позашкільну освіту», виплачуються надбавки за вислугу років педагогічним та науково-педагогічним працівникам навчального закладу щомісячно у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу педагогічної роботи в таких розмірах:

Стаж роботи	Розмір щомісячної надбавки до посадового окладу, відсотків
Понад 3 роки 1 місяць	10
Понад 10 років 1 місяць	20
Понад 20 років 1 місяць	30

ПОГОДЖЕНО

Голова первинної профспілкової організації

Старосинівського ліцею ім. О. Романенка

Валентина ДЕМЧИШИНА

Додаток № 15
до колективного договору
на 2026-2029 рр.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Керівник
Старосинявського ліцею
ім. О. Романенка

Олена НЕСТЕРУК



Перелік

професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово – емоційним та інтелектуальним навантаженням, або виконується в умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову оплачувану відпустку за особливий характер праці відповідно до ст. 8 Закону України «Про відпустки», Додатку №2 «Список виробництв з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах» постанов Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 №1290 «Про затвердження списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці»,

наказу Міністерства праці та соціальної політики України від 30.01.1998 № 16 «Про затвердження Порядків застосування Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці»

Назва посади працівника	Термін надання відпустки
XVII. Охорона здоров'я, освіта та соціальна допомога	
Загальні професії медичних працівників закладів та установ освіти	
Молодші спеціалісти з медичною освітою закладів та установ освіти (сестра медична старша, сестра медична)	7 календарних днів
Молодші медичні сестри (молодші медичні брати) закладів і установ освіти	7 календарних днів

Примітка: У розрахунок часу, що дає право працівнику на додаткову відпустку, враховуються дні, коли він фактично був зайнятий на роботах із особливим характером праці не менше половини тривалості робочого дня, установленого для працівників цих виробництв професій і посад.

ДОГОВОР

Голова первинної профспілкової організації
Старосинявського ліцею ім. О. Романенка

Валентина ДЕМЧИШИНА

ЗАТВЕРДЖУЮ

Керівник

Старосинявського ліцею

Ім. О. Романенка

Олена НЕСТЕРУК



Види

надбавок і доплат, які встановлюються відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 № 822 «Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки», постанови Кабінету Міністрів України 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» та Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України від 15.04.1993 № 102

Доплати	Розмір доплати у відсотках посадового окладу (тарифної ставки)
- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, - за суміщення професій (посад), - за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт Такі доплати не встановлюються керівнику закладу освіти, керівникам структурного підрозділу закладу освіти, їх заступникам	до 50 %
робота у нічний час	40%
науковий ступінь	кандидат наук (доктор філософії) - у граничному розмірі 15% доктор наук - у граничному розмірі 25%
вчене звання	професор - у граничному розмірі 33 %; доцента, старшого наукового співробітника - у граничному розмірі 25 %
Зазначені доплати встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем, вченим званням. За наявності у працівників двох наукових ступенів, вчених звань доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем, вченим званням	

керівнику закладу освіти, в якому організовано навчання осіб з особливими освітніми потребами і створено три і більше інклюзивних групи, та заступнику керівника з навчальної роботи такого закладу освіти, в обов'язки якого входить організація інклюзивного навчання осіб з особливими освітніми потребами	20%
педагогічним працівникам та помічникам вихователів за роботу в інклюзивних групах	20%
педагогічним працівникам закладу освіти з досвідом педагогічної діяльності не менше п'яти років за відповідною спеціальністю (такою самою або спорідненою предметною спеціальністю або спеціалізацією), на яких за рішенням керівника закладу освіти покладено виконання обов'язків педагога-наставника для осіб, які не мають досвіду педагогічної діяльності та приймаються на посаду педагогічного працівника і протягом першого року роботи проходять педагогічну інтернатуру	у граничному розмірі 20%
педагогічним та іншим працівникам у закладах освіти, які відповідають за ведення діловодства, бухгалтерського обліку, веб-сайту	10%
робота з дезінфікуючими засобами	10%
за роботу у важких і шкідливих умовах праці (за результатами атестації робочих місць за умовами праці на період до проведення наступної атестації)	до 12%
медичним працівникам за роботу у несприятливих умовах праці та надання здобувачам освіти психологічної підтримки за умови проходження медичними працівниками онлайн-курсу "Ведення поширених психічних розладів на первинному рівні медичної допомоги із використанням керівництва mhGAP", що підтверджується відповідним документом, з метою виявлення та перенаправлення здобувачів освіти з можливими психічними розладами до спеціалістів у сфері охорони здоров'я."	20%
Надбавки	Розмір підвищення у відсотках посадового окладу (ставки заробітної плати)
- високі досягнення у праці, - виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання), - за складність, напруженість роботи	до 50%
вислуга років працівникам залежно від стажу педагогічної роботи	понад 3 роки - 10 % понад 10 років - 20 % понад 20 років - 30 %

спортивним званням. За наявності двох або більше звань надбавки встановлюються за одним (вищим) званням. Відповідність почесного або спортивного звання профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником закладу освіти	"майстер спорту"- 10%
педагогічним працівникам, помічникам вихователів та керівним працівникам, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім процесом, у закладі дошкільної освіти компенсуючого типу (спеціальних, санаторних), у закладі освіти для дітей, які потребують особливих умов виховання та тривалого лікування (або за наявності у закладі освіти таких груп)	20%
керівнику закладу дошкільної освіти з кількістю дітей понад 60 осіб за кожні наступні 60 дітей	3%
педагогічним працівникам, яким за результатами атестації присвоєні педагогічні звання "вчитель-методист", "вихователь-методист"	15%
педагогічним працівникам, яким за результатами атестації присвоєні педагогічні звання "старший вихователь", "керівник гуртка - методист", "практичний психолог-методист"	10%
керівникам гуртків, секцій, студій та інших форм гурткової роботи за звання "Народний майстер"	10%
керівнику та педагогічним працівникам у закладі дошкільної освіти, в якому спілкування з дітьми здійснюється іноземною мовою	5%
керівникам гуртків, секцій, студій та інших форм гурткової роботи у закладі освіти за керівництво діячими колективами, які мають почесні звання "Народний художній колектив" та "Зразковий художній колектив"; розроблення, апробацію та запровадження авторських програм, нових експериментальних або нетрадиційних методик та їх впровадження; неодноразову підготовку учасників і переможців конкурсів, оглядів, олімпіад, турнірів, змагань, виставок учнівської молоді на державному та обласному рівні	10%
педагогічним працівникам закладів дошкільної освіти за престижність праці	у граничному розмірі 30%, але не менше 5%
працівникам закладу дошкільної освіти загального типу за роботу в спеціальних групах	20%

ДОГОДЖЕНО

Слово первинної профспілкової організації
Старосинявського ліцею ім. О. Романенка



Валентина ДЕМЧИШИНА

Додаток № 17
до колективного договору
на 2026-2029 рр.

ЗАТВЕРДЖУЮ
Керівник
Старосинявського ліцею
ім. О. Романенка

Олена НЕСТЕРУК



**Порядок
встановлення надбавок за вислугу років медичним працівникам
закладів освіти**

Згідно постанови Кабінету Міністрів України від 29.12.2009 № 1418
«Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років медичним та
фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів охорони
здоров'я», встановлюється надбавка за вислугу років медичним працівникам
закладів освіти щомісячно у відсотках до посадового окладу залежно від стажу
роботи:

Стаж роботи	Розмір щомісячної надбавки до посадового окладу, відсотків
Понад 3 роки	10
Понад 10 років	20
Понад 20 років	30

ПОГОДЖЕНО

Голова первинної профспілкової організації
Старосинявського ліцею ім. О. Романенка

 Валентина ДЕМЧИШИНА

Додаток № 18
до колективного договору
на 2026-2029 рр.



ЗАТВЕРДЖУЮ

Керівник

Старосинявського ліцею

ім. О. Романенка

Олена НЕСТЕРУК

Перелік

професій і посад працівників, яким встановлюється додаткова оплата праці за роботу в нічний час

№	Назва професії (посади)	Час роботи в нічний час за графіком	Відсоток додаткової оплати годин тарифної ставки
1	Сторож	з 22.00 до 06.00	40%

ДОГОВОР

Голова первинної профспілкової організації
Старосинявського ліцею ім. О. Романенка

Валентина ДЕМЧИШИНА

Валентина ДЕМЧИШИНА

Додаток №19
до колективного договору
на 2026-2029 рр.



ЗАТВЕРДЖУЮ

Керівник

Старосинявського ліцею

ім. О. Романенка

Олена НЕСТЕРУК

Комплексні заходи

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

№	Назва заходів	Строк виконання	Відповідальний за виконання	Ефективність, кількість працівників, яким полегшені умови праці
1	2	3	4	5
1	Виконати роботи по нанесенню й виготовленню знаків безпеки (забороняючих, попереджувальних, приписуючих, вказівних) відповідної форми, розмірів, кольорів за ГОСТом 12.4.026-76 «Кольори сигнальні і знаки безпеки»	постійно	завідувач господарством	Попередження нещасних випадків, травматизму, 54 чол.
2	Виконати в елеваторних вузлах фарбування трубопроводів відповідно до вимог Правил технічної експлуатації теплових установок та мереж	постійно	завідувач господарством	Попередження нещасних випадків, травматизму, 1 чол.
3	Придбати спеціальні драбини для забезпечення зручного та безпечного виконання робіт по ремонту приміщень, заклеюванню вікон, очищенню скла, обслуговуванню освітлювальної арматури	постійно	завідувач господарством	Підвищення рівня безпеки праці, поліпшення умов праці 1 чол.
4	Провести перевірку вентиляційних установок та виготовити паспорти вентиляційних установок	постійно	завідувач господарством	Забезпечення безпечних умов праці, 15 чол.
5	Провести роботи по ліквідації на території закладу старих дерев, стовпів, старих споруд (_шт.)	постійно	завідувач господарством	Попередження нещасних випадків, травматизму, 10 чол.

Встановити світильники в таких приміщеннях: уловних проведення освітлення на території закладу	поступово	завідувач господарством	Покращення освітлення робочих місць та гігієни праці, 5 чол.
Провести випробування електроустановок, в тому числі: проведення випробувань струму заземлення й ізоляції електромережі та	Липень	завідувач господарством	Безпечна експлуатація електроустановок, 1 чол.
Електрообладнання на виробничих блоках, пральні, фізіотерапевтичному кабінеті; проведення випробувань електричних засобів (печаток, бот, ковпаків, накладок); проведення випробувань ізолюючих штанг, кліщів, плоскогубців, викруток			
Провести перевірку манометрів	Червень	завідувач господарством	1 чол.
Провести випробування всіх спортивних споруд	Два рази на рік	завідувач господарством	Забезпечення безпечних умов праці, 4 чол.
Провести перезарядку пожегасників всіх типів у відповідності з інструкціями по експлуатації	Серпень	завідувач господарством	Дотримання пожежної безпеки в закладі, 54 чол.
Доукомплектувати (вказати приміщення) необхідними протипожежними засобами	В наявності	завідувач господарством	Дотримання пожежної безпеки в закладі, 6 чол.
Проводити: дезінсекцію, дезінфекцію дератизацію приміщень	Постійно	завідувач господарством, медсестра	Дотримання безпечних умов та гігієни праці, 54 чол.
Направити посадових осіб на навчання і перевірку знань з питань охорони праці згідно визначеного переліку	Один раз в три роки	Керівник	Підвищення кваліфікації з питань охорони праці, 4 чол.
Забезпечити своєчасне проходження навчання фахівцями у сфері цивільного захисту	Згідно плану	Керівник	Підвищення кваліфікації з питань цивільного захисту, 2 чол.
Провести навчання і перевірку знань з питань охорони праці представника Профспілки	Один раз в три роки	Голова первинної профспілкової організації	Підвищення кваліфікації з питань охорони праці, 1 чол.

16	Установити: - спеціальне обладнання (решітки, люки, кришки, трапи, огорожі) на колодязях, траншеях, ямах і т.д.; - огорожі холодильних агрегатів в їдальнях; - огорожі території закладу; - огорожі опалювальних батарей, вікон та світильників в спортивних залах	На початок навчального року	завідувач господарством	Забезпечення безпечних умов праці, 54 чол.
17	Провести реконструкцію діючих та обладнати нові віконні фрамуги і квартирки	Постійно	завідувач господарством	Поліпшення природної вентиляції, гігієни праці, 54 чол.
18	Провести ремонтні роботи чи	Протягом		Забезпечення в

19	Провести ремонтні роботи чи	Протягом		Забезпечення в
20	Провести ремонтні роботи чи	Протягом		Забезпечення в
21	Провести ремонтні роботи чи	Протягом		Забезпечення в
22	Провести ремонтні роботи чи	Протягом		Забезпечення в
23	Провести ремонтні роботи чи	Протягом		Забезпечення в
24	Провести ремонтні роботи чи	Протягом		Забезпечення в
25	Провести ремонтні роботи чи	Протягом		Забезпечення в
26	Провести ремонтні роботи чи	Протягом		Забезпечення в
27	Провести ремонтні роботи чи	Протягом		Забезпечення в
28	Провести ремонтні роботи чи	Протягом		Забезпечення в
29	Провести ремонтні роботи чи	Протягом		Забезпечення в
30	Провести ремонтні роботи чи	Протягом		Забезпечення в

Відомості про виконання
заказів на виконання робіт
заказувачем: **Валентина ДЕМЧЕНКО**

реконструкцію дверей	року	Завідувач господарством	приміщеннях необхідного температурного режиму, поліпшення умов праці, 54 чол.
Обладнати на території закладу тротуари, переходи, під'їзди	Постійно	завідувач господарством	Забезпечення безпечних умов праці, 54 чол.
Обладнати на території закладу нові та реконструювати існуючі місця організованого відпочинку, ігрові майданчики чи укриття від сонячного проміння й атмосферних опадів	Постійно	завідувач господарством	Забезпечення безпечних умов праці, 54 чол.
Обладнати кабінет (куточок, виставку, наочні посібники), придбати плакати, технічну документацію та літературу з охорони праці. Впроваджувати передовий досвід з організації роботи з охорони праці	Постійно	завідувач господарством відповідає за ОП	Підвищення кваліфікації з питань охорони праці, 30 чол.
Розробити спеціальну технічну документацію, кошторис чи технічні заходи по впровадженню стандартів безпеки праці, вимог будівельних норм і правил, санітарних норм, правил обладнання електроустановок тощо	Постійно	завідувач господарством відповідальний за ОП	Підвищення кваліфікації з питань охорони праці, 30 чол.
Вжити заходів щодо стовідсоткового забезпечення засобами захисту органів дихання працюючого персоналу	Протягом року	Керівник	Забезпечення безпечних умов праці, 4 чол.
Поповнювати медикаментами аптечки для надання першої медичної допомоги	Постійно	завідувач господарством, медсестра	Забезпечення першою медичною допомогою

ГОДЖЕНО

шова первинної профспілкової організації
росинявського ліцею ім. О. Романенка



Валентина ДЕМЧИШИНА

Додаток № 20
до колективного договору
на 2026-2029 рр.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Керівник

Старосинявського ліцею

ім. О. Романенка

Олена НЕСТЕРУК



Перелік

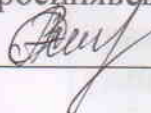
категорій працівників, які мають право на одержання
додаткової оплачуваної відпустки на час профспілкового навчання
згідно з ч.7 ст. 41 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії
діяльності»

№	Категорія працівників	Термін надання відпустки
1	Члени профспілкового комітету первинної профспілкової організації	до 6 календарних днів

ПОГОДЖЕНО

Голова первинної профспілкової організації

Старосинявського ліцею ім. О. Романенка

 Валентина ДЕМЧИШИНА

4	Задумані працівники, у яких трудові договори укладені з державними підприємствами, установами та організаціями, а також з підприємствами, установами та організаціями, які належать до державної власності	ст. 71 Конституції України, п. 23 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників державних підприємств, установ та організацій України
5	Трафікант відпусток	ст. 79 Конституції України, п. 27 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників державних підприємств, установ та організацій України

Додаток № 22
до колективного договору
на 2026-2029 рр.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Керівник

Старосинявського ліцею

ім. О. Романенка

Олена НЕСТЕРУК



Перелік

питань соціально-економічного і трудового характеру, що погоджуються керівником закладу з профспілковим комітетом первинної профспілкової організації

№з/п	Питання і документи, що погоджуються керівником закладу з профспілковим комітетом	Підстава
1.	Правила внутрішнього трудового розпорядку	ст. 142 КЗпП України
2.	Розподіл навчального навантаження	п.63 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
3.	Тривалість робочого тижня, тривалість щоденної роботи (зміни), графіки і режими роботи для деяких структурних підрозділів і окремих груп працівників	п.21 Типових правил внутрішнього розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів України
4.	Залучення окремих працівників, у виняткових випадках, до роботи у святкові, вихідні дні та до надурочних робіт	ст.71 КЗпП України, п.23 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів України
5.	Графіки відпусток	ст.79 КЗпП України, п.27 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів України

Звільнення працівників за ініціативою адміністрації з підстав, передбачених пунктом 1 (крім ліквідації організації), пунктами 2-5, 7 ст. 40 КЗпП України, пунктами 2, 3 ст. 41 КЗпП України, а саме:

- п. 1 ст. 40 – зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації установи, організації, скороченні чисельності або штату працівників;
- п. 2 ст. 40 – невідповідності працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи ;
- п. 3 ст. 40- систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення ;
- п. 4 ст. 40 – прогули (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин ;
- п. 5 ст. 40 – нез'явленні на роботу більше 4-х місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законодавством

ст. 43 КЗпП України

	Послання інструкції для всіх працівників підприємства, які мають право на відпустку	п.5.3.24 Інструкції щодо
10	не встановлено триваліший термін збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні; п.7 ст.40 – появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; п.2 ст.41 – винних діях працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку власника або уповноваженого ним органу; п.3 ст.41- вчиненні працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи	п.6 п.8 р.2 Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, які вносять внесок у розвиток економіки України, вид 29.12.2004 №336 п.4 (пункти 1, 2, 3) Інструкції про порядок обчислення зарплати працівників освіти п.31 Інструкції про порядок обчислення зарплати працівників освіти
7.	Зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності, звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу членів виборних профспілкових органів	ст.252 КЗпП України
8.	Комплексні заходи щодо охорони праці, нормативні акти з питань охорони праці (Положення про комісію з питань охорони праці закладу освіти тощо)	ст. 161 КЗпП України, ст.1.4. Порядку опрацювання і затвердження власником нормативних актів про охорону праці, що діють на підприємстві, затвердженого наказом Державного комітету України по нагляду з охорони праці від 21.12.1993 №132

Посадові інструкції для всіх категорій працівників закладу та зміни до них	п.5.3.24 Галузевої угоди
Робочі інструкції робітників та зміни до них	ч.6 п.6 р.2 Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 №336
Тарифікаційні списки	п.4 (додатки 1, 2, 3) Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
Перелік працівників із числа адміністративно-господарського, обслуговуючого та навчально-допоміжного персоналу (крім помічників-викладачів), які за характером роботи безпосередньо стикаються з учнями і мають право на підвищення посадових окладів і розмір підвищення	п.31 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
Доплати за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування чи збільшення обсягів виконуваних робіт, за виконання поруч з основною роботою обов'язків тимчасово відсутніх працівників без обмеження розмірів цих доплат та переліків суміщуваних професій (посад)	п. 52 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
Положення про преміювання, розміри матеріальної допомоги та премій працівникам закладу	п.53 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти

Перелік конкретних робіт, на які встановлюється доплата за несприятливі умови праці і розміри доплат за видами робіт	додаток № 9 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
Перенесення щорічної відпустки за ініціативою власника або уповноваженого ним органу на інший період	ст.11 Закону України «Про відпустки»
Внесення змін та доповнень до статутів закладів освіти з питань праці та соціально-економічних інтересів працівників та здобувачів освіти	п. 5.3.19 Галузевої угоди, п.5.3.18 Угоди

ПОДЖЕНО

за первинної профспілкової організації
Лосинявського ліцею ім. О. Романенка

Ваша

Валентина ДЕМЧИШИНА

Додаток № 23

до колективного
договору
на 2026 – 2029 рр.



ЗАТВЕРДЖУЮ

Керівник

Старосинявського ліцею

ім. О. Романенка

Олена НЕСТЕРУК

Тривалість додаткових оплачуваних відпусток для працівників-членів Профспілки закладу освіти відповідно до ч.2 ст. 5 Закону України «Про відпустки», п. 5.3.11. Галузевої угоди і цього колективного договору

№	Категорія працівників та підстави для надання додаткової оплачуваної відпустки	Тривалість відпустки, календарні дні
1	Працівнику у разі особистого шлюбу або шлюбу дітей	3
2	Працівнику в зв'язку з народженням дитини	3
3	Працівнику в зв'язку зі смертю близьких родичів	3
4	Працівнику для догляду за хворим членом сім'ї	3
5	Батькам, чії діти йдуть до першого класу школи	1
6	Голові профспілкового комітету, який працює на громадських засадах	3
7	День народження працівника профспілки	1

ПОГОДЖЕНО

Голова первинної профспілкової організації
Старосинявського ліцею ім. О. Романенка

Валентина ДЕМЧИШИНА

Додаток № 24
до колективного
договору
на 2026-2029 рр.

ЗАТВЕРДЖУЮ
Керівник
Старосинявського ліцею
ім. О. Романенка
Олена НЕСТЕРУК



СПИСОК
членів робочої комісії Сторін для ведення
переговорів
і здійснення контролю за виконанням колективної угоди

1. Від профспілкової організації працівників Старосинявського ліцею імені Олександра Романенка

Валентина Демчишина – голова профспілкової організації працівників Старосинявського ліцею імені Олександра Романенка;
Свгеній Гноянюк – вчитель фізичної культури;
Людмила Цимбаїста – вчителька математики та інформатики.

2. Від адміністрації Старосинявського ліцею імені Олександра Романенка

Олена Нестерук – керівник Старосинявського ліцею імені Олександра Романенка
Тетяна Попик – заступник керівника Старосинявського ліцею імені Олександра Романенка
Ольга Демчук – соціальний педагог Старосинявського ліцею імені Олександра Романенка

ПОГОДЖЕНО

Голова первинної профспілкової організації
Старосинявського ліцею ім. О. Романенка

 Валентина ДЕМЧИШИНА

Документ № 24
Користувача

на 2025-2026 рр.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Керівник

Старосинявського ліцею

Ім. О. Романенка

Олена НЕСТЕРУК

СПИСОК

засвідчено копії Статуту для ведення

перетворення

і здійснення контролю за виконанням статутної діяльності

ІІ прийнятий Статут Старосинявського ліцею

Копія Статуту Старосинявського ліцею

Ім. О. Романенка

Ім. О. Романенка

Ім. О. Романенка

2. Від імені Керівника Старосинявського ліцею Ім. О. Романенка

1. Олена Нестерук - керівник Старосинявського ліцею Ім. О. Романенка
2. Тетяна Попук - заступник керівника Старосинявського ліцею Ім. О. Романенка
3. Ольга Демчук - соціальний педагог Старосинявського ліцею Ім. О. Романенка

ПОТВОРДЖЕНО

Голова керівничої профспілкової організації

Старосинявського ліцею Ім. О. Романенка

Валентина ДЕМЧУШНА

