Вітовська районна організація Профспілки Первомайська територіальна громада

працівників освіти і науки України ( відділ освіти)

**У Г О Д А**

 **між Вітовською районною організацією Профспілки**

**працівників освіти і науки та Первомайською об’єднаною територіальною громадою (відділом освіти)**

**на 2021 – 2025 роки**

Відділ освіти Первомайської селищної ради

**Розділ І. Загальні положення**

* 1. Угоду на 2021 – 2025 роки укладено між Первомайською об’єднаною територіальною громадою ( відділом освіти),який уповноважений реалізовувати державну політику в галузі освіти в особі Розсохи Сергія Сергійовича, голови об’єднаної територіальної громади та Лукашевич Ірини Леонідівни , начальника відділу освіти - з однієї сторони, і **Вітовською районною організацією Профспілки працівників освіти і науки**, яка відповідно до Статуту Профспілки працівників освіти і науки України представляє та захищає інтереси первинних профспілкових організацій, членів Профспілки в органах державної влади та місцевого самоврядування і діє на підставі Положення «Про Вітовську районну організацію Профспілки працівників освіти і науки» в особі голови районної організації Профспілки працівників освіти і науки Палієнко Людмили Миколаївни - з другої сторони.

На підставі Угоди, яка є нормативним актом соціального партнерства, здійснюється регулювання трудових відносин в галузі та соціально – економічних питань, що стосуються інтересів працівників та власників (уповноважених ними органів), що і є предметом цієї Угоди.

Угода укладається з метою посилення соціального захисту працівників, які перебувають у сфері дії Сторін, що підписали цю Угоду, і включає зобов’язання Сторін, спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи закладів і установ освіти, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально – економічних прав та гарантій працівників галузі.

1.2. Положення Угоди діють безпосередньо та поширюються на всіх працівників освіти, які перебувають у сфері дії сторін Угоди, і є обов’язковими для включення до колективних договорів закладів освіти, що увійшли до складу ОТГ.

1.3. Гарантії, передбачені Угодою, є мінімальними. Соціально – економічні пільги та компенсації, які передбачені колективними договорами, не можуть бути нижчі від рівнів, встановлених законодавством, Генеральною, Галузевою та цією угодами.

Угода встановлює умови праці, нормування робочого часу і відпочинку, оплати і охорони праці, соціальні гарантії та пільги.

Колективними договорами для працівників, згідно з законодавством, можуть встановлюватись додаткові, порівняно з цією Угодою, трудові та соціальні гарантії в межах, передбачених кошторисами видатків.

1.4. Угода може бути розірвана або змінена тільки за взаємною домовленістю Сторін. Зміни і доповнення вносяться за згодою Сторін після проведення переговорів.

Пропозиції однієї із Сторін є обов’язковими для розгляду іншою Стороною. Рішення щодо них приймаються за згодою Сторін у 10 – денний термін.

1.5. Зміни, що випливають із змін чинного законодавства та Генеральної угоди, застосовуються без внесення змін до Угоди. За необхідності зміни та доповнення або припинення дії Угоди можуть вноситися після переговорів Сторін у такому порядку:

- одна із Сторін повідомляє іншу Сторону і вносить сформульовані пропозиції щодо змін до Угоди;

- у семиденний строк Сторони розпочинають переговори;

- після досягнення згоди Сторін щодо внесення змін оформлюється відповідний протоколу.

**Розділ ІІ. Термін дії Угоди.**

2.1. Угода, що укладена на 2021 – 2025 роки, набирає чинності з моменту її підписання представниками Сторін і діє до укладання нової або перегляду цієї Угоди. Вона зберігає свою чинність також у випадку зміни складу, структури або найменування однієї із Сторін.

2.2. Жодна із Сторін, що уклали Угоду, не може впродовж встановленого терміну її дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов’язань, порушити узгоджені положення і норми.

 Сторони забезпечують впродовж дії Угоди моніторинг чинного законодавства України з визначених Угодою питань, сприяють реалізації законодавчих норм щодо прав та гарантій працівників, ініціюють їх захист.

Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників освіти про стан виконання норм, положень і зобов’язань Угоди, дотримуючись періодичності оприлюднення відповідної інформації – не рідше одного разу на рік.

2.3. Сторони домовилися, що при зміні власника закладу освіти чинність колективних договорів зберігається протягом строку їх дії, але не більше одного року. У разі реорганізації колективні договори зберігають чинність протягом строку, на який їх укладено або можуть бути переглянуті за згодою сторін.

**Розділ ІІІ. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку галузі освіти.**

 **Територіальна громада (відділ освіти)** ***зобов’язується:***

3.1. Спрямовувати діяльність керівників закладів освіти на створення умов для безумовної реалізації прав громадян на освіту. В межах повноважень вживатиме заходів щодо безумовного виконання норм законодавства в галузі освіти, що стосуються соціально – економічних гарантій, прав та інтересів працівників, недопущення їх звуження та скасування, зокрема під час формування та прийняття законів про Державний бюджет України на відповідні роки.

3.2. Організовувати систематичну роботу для забезпечення підвищення кваліфікації і перепідготовки педагогічних кадрів, вживати заходів для передбачення необхідних видатків на підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

3.3. **Вживати заходів для реалізації положень, передбачених ст. ст. 54, 57, 61, 66 Закону України «Про освіту», в частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти.**

Періодично заслуховуватиме на засіданнях виконавчого комітету міської сільської ради питання про стан дотримання чинного трудового законодавства в закладах освіти.

**Сторони Угоди**, **керуючись принципами соціального партнерства, усвідомлюючи відповідальність за функціонування і розвиток установ і закладів освіти, необхідність покращення становища працівників,**

**домовилися:**

3.4. Вживати заходів для забезпечення у повному обсязі видатків на оплату праці працівників закладів освіти для її першочергової виплати при затвердженні бюджету ТГ відповідно до статті 77 Бюджетного кодексу України.

3.5. Спрямовувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи закладів освіти; брати участь в:

- організації, підготовці та проведенні заходів, спрямованих на підвищення професійної майстерності працівників освіти;

- роботі діючих органів соціального партнерства.

3.6.Вживатизаходів для недопущення прийняття рішень, які загрожують звуженню прав і свобод громадян в галузі освіти, зокрема тих, що стосуються:

- закриття закладів освіти у сільській місцевості;

- ліквідації, реорганізації та перепрофілювання закладів освіти;

- **зміни нормативів щодо наповнюваності класів закладів загальної середньої освіти, груп у закладах дошкільної і позашкільної освіти, передбачених ст. 14 Закону України «Про загальну середню освіту», ст. 14 Закону України «Про дошкільну освіту» та ст. 18 Закону України «Про позашкільну освіту», а також норм щодо кількості учнів у групах при поділі для вивчення окремих предметів;**

- **скорочення чисельності педагогічних працівників.**

3.7. **Сприяти:**

**- належному фінансовому забезпеченні закладів освіти;**

- вирішенню питання щодо забезпечення проведення індексації та компенсації втрати частини доходів у зв’язку з порушенням термінів здійснення відповідних виплат;

- забезпеченню виконавчим комітетом ТГ учнів, вихованців та **педагогічних працівників** безкоштовним проїздом **до місця навчання і додому.**

3.8. Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їх виникнення - прагнути до розв’язання шляхом взаємних консультацій, переговорів відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

**Районна організація Профспілки працівників освіти** **зобов’язується:**

3.9. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в закладах освіти.

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

**Розділ IV. Зайнятість**

**Територіальна громада (відділ освіти**) ***зобов’язується:***

4.1. Вживати заходів для:

- недопущення в закладах освіти масових вивільнень працюючих з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 3 відсотки чисельності працівників упродовж календарного року);

**- використання освітньої субвенції за цільовим призначенням, у тому числі для виплати надбавок «за престижність педагогічної праці» в максимальних розмірах, встановлення надбавки за складність, напруженість, високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи, преміювання, надання допомоги для вирішення соціально – побутових проблем педагогічним працівникам закладів загальної середньої освіти та інших закладів освіти в повному обсязі з використанням граничних норм нормативно – правових актів з питань оплати праці;**

**- посилення кадрового потенціалу органів управління освітою та методичних служб об’єднаних територіальних громад;**

**- забезпечення при прийнятті бюджетів ТГ обсягів видатків на фінансування закладів середньої, дошкільної, позашкільної освіти у повному обсязі, зокрема необхідних для першочергової виплати заробітної плати працівникам цих закладів та установ освіти;**

**Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти і відповідним профспілковим органам:**

4.2.Проводити спільні консультації з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотків чисельності працівників.

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

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

4.5.Передбачати у колективних договорах **закладів та установ** освіти заходи щодо попередження безробіття, створення нових (додаткових) робочих місць.

4.6.Вжити заходів для недопущення запровадження такого режиму роботи працівників **закладів дошкільної освіти,** який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати).

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

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

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

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

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

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

4.10. Не допускати звільнення працівників закладів освіти при зміні власника, зокрема при створенні ТГ.

**Розділ V. Регулювання виробничих, трудових відносин.**

 **Режим праці та відпочинку**

 **Територіальна громада, відділ освіти** ***зобов’язується:***

5.1.Привести у відповідність з чинним законодавством Типові правила внутрішнього розпорядку для працівників в закладах та установах освіти ТГ.

Забезпечити контроль за розробкою в закладах освіти правил внутрішнього трудового розпорядку.

**Забезпечити призначення керівників комунальних закладів загальної середньої освіти за результатами конкурсного відбору строком на шість років ( строком на два роки – для особи, яка призначається на посаду керівника закладу загальної середньої освіти вперше) на підставі рішення конкурсної комісії, до складу якої входять представники засновника, профспілкового комітету, громадського об’єднання батьків учнів (вихованців) та громадського об’єднання керівників закладів загальної середньої освіти відповідної адміністративно – територіальної одиниці, відповідно до Положення про конкурс на посаду керівника комунального закладу загальної середньої освіти, затвердженого засновником на підставі типового положення, затвердженого Міністерством освіти і науки України.**

5.2.**Забезпечити дотримання у закладах освіти:**

* встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників закладів освіти;
* нормативних документів щодо порядку здачі в оренду приміщень та обладнання;

5.3**.Забезпечити контроль за:**

- застосуванням у **закладах освіти** надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках і порядку, передбачених чинним законодавством;

- наданням працівникам освіти щорічних відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством.

5.4.Забезпечити встановлення педагогічним працівникам скороченої тривалості робочого часу відповідно до чинного законодавства.

**Сторони угоди домовилися, що:**

5.5.Періоди, впродовж яких у закладах освіти не здійснюється освітній процес (освітня діяльність) у зв’язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, не залежними від працівників обставинами, **є робочим часом педагогічних та інших працівників*.*** У зазначений час працівники залучаються до навчально-виховної, організаційно-методичної, організаційно-педа­гогічної робіт відповідно до наказу керівника закладу в порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудовогорозпорядку.

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

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

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

 **Територіальна громада (відділ освіти**) **рекомендує** **керівникам закладів та установ освіти:**

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

5.10.При складанні розкладів навчальних занять уникати нераціональних витрат часу педагогічних працівників, які здійснюють викладацьку роботу, забезпечувати безперервну послідовність проведення уроків, навчальних занять, не допускати тривалих перерв між заняттями (так званих «вікон»).

5.11. Здійснювати звільнення педагогічних працівників у зв’язку із скороченням обсягу роботи тільки після закінчення навчального року.

5.12. Забезпечити надання додаткових відпусток **працівникам** із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективними договорами на підставі Орієнтовного переліку посад працівників з ненормованим робочим днем, наведеного у **додатку № 1** до цієї Угоди.

На початку календарного року (до 10 січня) затверджувати за погодженням із профспілковим комітетом графік надання основних щорічних відпусток працівникам, в якому враховувати інтереси працівників.

5.13. Встановлювати та надавати працівникам інші види оплачуваних відпусток (у разі особистого шлюбу або шлюбу дітей, народження дитини, смерті близьких родичів, для догляду за хворим членом сім’ї, батькам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих у іншій місцевості, батькам, чиї діти йдуть до першого класу школи, ветеранам, донорам тощо), зокрема головам виборних органів Профспілки, які працюють на громадських засадах, на умовах колективних договорів.

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

**Погоджувати з профспілковими комітетами:**

- запровадження змін, перегляд умов праці;

- час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, поділ робочого часу на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу, графіки роботи, згідно з якими передбачати можливість створення умов для приймання працівниками їжі протягом робочого часу на тих роботах, де особливості виробництва не дозволяють встановити перерву;

- внесення змін та доповнень до статутів закладів освіти з питань праці та соціально – економічних інтересів працівників.

**Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам закладів та установ освіти, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям з відривом від виробництва незалежно від наявності у них путівок для лікування в санаторіях-профілакторіях інститутів післядипломної педагогічної освіти. Забезпечити матеріальне заохочення педагогічних та науково-педагогічних працівників, учні та студенти яких стали переможцями обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів.**

5.15. Затверджувати кошториси, штатні розписи, посадові інструкції, графіки відпусток, навчальне навантаження педагогічних працівників **закладів та установ освіти** **за погодженням з профспілковими комітетами**.

**Районна організація Профспілки працівників освіти і науки:**

5.16. Вживатиме заходів щодо:

- забезпечення нормативними документами з питань трудового законодавства виборних органів Профспілки закладів освіти, проведення навчання з питань законодавства про працю, застосування його норм у практичній роботі;

- організації громадського контролю за додержанням законодавства про працю в установах та закладах освіти.

- забезпечення співпраці з виконавчими органами міської (сільської/ селищної) об’єднаної територіальної громади (управлінням/відділом освіти) з метою попередження порушень норм законодавства.

**5.17. Забезпечуватиме співпрацю з органами управління об’єднаних територіальних громад сіл, селищ, міст з метою попередження порушень норм законодавства, недопущення необґрунтованого закриття закладів освіти та звільнення їх працівників.**

**5.18. Ініціюватиме розгляд відповідними органами державної виконавчої влади, місцевого самоврядування, випадків відмови роботодавцями усунути виявленні порушення трудового законодавства для вжиття необхідних заходів реагування або звернення до судових органів**.

**Розділ VІ. Нормування і оплата праці**

 **Територіальна громада (управління/відділ освіти**) ***зобов’язується:***

6.1. Вживати заходів длядотримання в закладах освіти законодавства про оплату праці.

**Сприяти забезпеченню реалізації положень Указу Президента України «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні» від 30.10.2010 № 926, що стосується виплати надбавки за престижність праці в максимальних розмірах з метою підвищення престижності педагогічної праці всім педагогічним працівникам.**

6.2. Вживати заходів для своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати працівникам закладів освіти і науки за період відпусток, а також поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. За першу половину місяця **( зазначити число),** остаточний розрахунок **( зазначити число)**. При збігу термінів виплати заробітної плати з вихідними днями виплачувати її напередодні. Заробітну плату за грудень поточного року виплачувати до закінчення місяця.

Проводити індексацію заробітної плати у порядку, встановленому чинним законодавством.

Не ініціювати необґрунтованих відпусток працівникам без збереження заробітної плати.

6.3. Забезпечувати виплату коштів на відрядження згідно з чинним законодавством.

6.4.**Сторони угоди домовилися:**

**-** кваліфікувати несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати як грубе порушення законодавства про працю та цієї Угоди і вживати спільних оперативних заходів відповідно до законодавства;

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

 **Об’єднана територіальна громада ( відділ освіти**)  ***рекомендує керівникам закладів освіти:***

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

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

6.7.Вживати заходів для забезпечення учителів викладацькою роботою в обсязі не менше ставки заробітної плати. За відсутності такої можливості довантажувати їх до встановленої норми годин іншими видами навчально-виховної роботи.

6.8. З метою дотримання вимог Положення про навчальні кабінети загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 20 липня 2004 року № 601та Положення про навчальні кабінети з природниче – математичних предметів загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом МОН від 14.12.21012 №1423, при встановленні доплат за завідування навчальними кабінетами:

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

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

6.9.Здійснювати відповідні доплати керівним працівникам **закладів освіти**, які виконують на підставі норм чинного законодавства викладацьку роботу, за умови покладення на них у випадках виробничої необхідності обов’язків по завідуванню відповідними навчальними кабінетами чи класних керівників.

6.10. Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов’язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи на підставі колективних договорів з використанням на цю мету усієї економії фонду заробітної плати за відповідними посадами.(  **додаток №2** )

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

6.12.Забезпечити оплату праці відповідно до ст. 106 КЗпП України як за надурочну роботу в подвійному розмірі:

- працівникам **закладів дошкільної освіти** за роботу понад встановлену норму з причини невиходу на роботу змінника або у випадках, коли батьки несвоєчасно забирають дітей з дошкільного закладу і робота виконується за межами робочого часу, встановленого графіками роботи;

- працівникам дитячих оздоровчих таборів, які виконують з ініціативи роботодавця роботу за межами робочого часу, встановленого графіками роботи.

6.13.Здійснювати оплату праці в галузі за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні у подвійному розмірі.

6.14.Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати в робочі дні у строки, встановлені колективним договором з дотриманням положень ст. 24 Закону України «Про оплату праці». Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначати в колективних договорах за погодженням з профкомами, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітну плату виплачувати напередодні.

Здійснювати виплату заробітної плати через установи банків відповідно до чинного законодавства лише на підставі особистих заяв працівників.

Забезпечувати компенсацію втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати згідно з чинним законодавством.

6.15. Передбачити в кошторисах видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам установ і закладів освіти, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних і педагогічних науково – педагогічних працівників у розмірі не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати **( додатки № 3,4 )**.

6.16.Забезпечувати оплату праці працівників закладів та установ освіти і науки за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників

6.17.Забезпечити **встановлення надбавок педагогічним працівникам** відповідно до постанови КМУ від 23.03.2011р. 373 « Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої освіти інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» **в максимальному розмірі**.

**Забезпечення доплати за роботу в інклюзивних класах (групах)у максимальному розмірі 20% відповідно до постанови КМУ від 14.02.2018 №72 « Про внесення зміні у додаток до постанови КМУ від 25 серпня 2004 р. №1096».**

**Забезпечувати встановлення надбавок, доплат та премій з метою диференціації заробітної плати тим працівникам, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної заробітної плати з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації її результатів.**

**Забезпечити встановлення доплати вчителям за керівництво філією закладу загальної середньої освіти з чисельністю учнів менше 20 осіб в розмірі 25% ставки заробітної плати, як це передбачено для початкових шкіл.**

6.18.Передбачати відповідні зобов’язання з оплати праці в колективних договорах, угодах.

6.19. **Районна організація Профспілки працівників освіти і науки України зобов’язується:**

**-** постійно надавати юридичну допомогу членам Профспілки галузі при розгляді трудових та інших питань, що пов’язані з захистом їх прав і гарантій, зокрема, при укладенні трудових договорів, звільненні, наданні відпусток, тощо;

- повідомляти місцеві і обласні органи виконавчої влади, прокуратури про порушення законів про працю в закладах освіти і домагатись від них перевірки цих порушень та вжиття необхідних заходів.

6.20. Здійснювати постійний контроль за дотриманнях в закладах освіти законодавства про працю.

6.21. Організовувати і проводити правове навчання профспілкового активу та керівників закладів освіти з питань трудового законодавства, забезпечення реалізації наданих прав працівникам освіти.

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

- при запровадженні дистанційної роботи на період поширення епідемії, пандемії або загрози техногенного, природного чи іншого характеру здійснювати оплату праці педагогічним працівникам з розрахунку **заробітної плати, встановленої при тарифікації** відповідно до Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти від 15.04.1993 №102 ( зі змінами) та наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557»;

- умови, порядок запровадження гнучкого режиму, дистанційної роботи для інших працівників (які не є педагогічними працівниками) на час загрози поширення епідемії, пандемії або на час загрози техногенного, природного чи іншого характеру **здійснювати відповідно до штатного** **розпису за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації;**

- сприяти можливості для встановлення надбавок педагогічним працівникам, які **проводять заняття в умовах дистанційного навчання, за складність і напруженість у роботі в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків закладів освіти у розмірі до 50 % посадового окладу**(ставки заробітної плати, тарифної ставки) відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298, наказу МОН від 26.09.2005 № 557 та Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти від 15.04.1993 № 102 ( зі змінами)».Конкретний розмір надбавки вчителям в умовах дистанційного навчання встановлює керівник за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації.

**VІІ. Охорона праці та здоров’я**

 **Територіальна громада (відділ освіти**) **зобов’язується:**

7.1. Організовувати роботу з охорони праці у закладах освіти відповідно до вимог Закону України «Про охорону праці», «Положення про організацію роботи з охорони праці учасників навчально-виховного процесу в установах і навчальних закладах», затвердженого наказом МОН України №563 від 01.08.2001 р. та інших нормативно-правових актів з охорони праці.

7.2. Здійснювати у відповідності до ст.18 Закону України «Про охорону праці», Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Держнагляду охорони праці від 26.01.2005 № 15 та Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці в закладах, установах, організаціях, підприємствах підпорядкованих Міністерством освіти і науки України (наказ МОН України №304 від 18.04.2006 р.) навчання та перевірку знань з охорони праці керівників та їх заступників, служб з охорони праці і спеціалістів з питань безпеки життєдіяльності один раз на 3 роки, а новопризначених не пізніше 3-місячного строку з моменту призначення. Домагатися у такі ж терміни проведення у закладах освіти навчання і атестації з питань охорони праці керівників закладів, їх заступників, технічних працівників, учителів праці, інформатики, фізики,хімії, біології, фізичного виховання, завідуючих кабінетів, керівників гуртків шкіл та позашкільних закладів, таборів праці та відпочинку.

7.3. Відповідно до ст.19 Закону України «Про охорону праці» вирішувати питання закладення у місцевий бюджет коштів на охорону праці у розмірі, не менше 0,2% від фонду оплати праці.

7.4. Сприяти проведенню попереднього і періодичних медичних оглядів працівників, а також щорічного обов’язкового медичного огляду (ст.17 Закону України «Про охорону праці»).

7.5. Здійснювати контроль за дотриманням вимог ст.9 Закону України «Про охорону праці» щодо відшкодування шкоди працівникам у разі ушкодження їх здоров’я, пов’язаного з виконанням трудових обов’язків.

7.6. Надавати практичну допомогу закладам освіти у проведенні атестації робочих місць за умовами праці, відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України №442 від 01.08.1992 року, за результатами якої та на умовах колективних договорів:

- здійснювати доплати працівникам закладів освіти за роботу в шкідливих умовах праці;

- надавати додаткові відпустки за роботу з шкідливими і важливими умовами праці;

- надавати додаткові відпустки за особливий характер праці.( **Додаток №5,6,7)**

7.7. Здійснювати:

- контроль за дотриманням норм екологічної безпеки, санітарно-гігієнічних умов в закладах освіти при підготовці до нового навчального року;

- якісну і своєчасну підготовку до роботи в осінньо-зимовий період;

- контроль за строками перевірки опору заземлення та ізоляції електромережі.

7.8. Надавати практичну допомогу з питань:

- попередження випадків травмування учасників освітнього процесу;

- розслідування нещасних випадків з працівниками та учнями відповідно до вимог чинних нормативних документів.

7.9. Сприяти вирішенню питання забезпечення працівників закладів освіти спецодягом, іншими засобами індивідуального засобу, миючими та знешкоджувальними засобами відповідно до встановлених нормативів.

7.10. Домагатися забезпечення закладів освіти протипожежними діелектричними засобами та аптечками першої домедичної допомоги.

7.11. Сприяти виконанню вимог профспілкових органів при здійсненні ними функцій громадського контролю за дотриманням адміністрацією законодавства про охорону праці.

7.12. Домагатися відшкодування шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров’я на виробництві, у відповідності з вимогами Закону України «Про загальне обов’язкове страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

**Сторони угоди домовилися:**

7.13. Забезпечувати контроль за виконанням вимог щодо створення здорових і безпечних умов праці і навчання, передбачених Законами України «Про охорону праці», «Про пожежну безпеку», «Про дорожній рух». Передбачити в колективних договорах закладів освіти заходи по проведенню громадського огляду-конкурсу з питань охорони праці.

7.14. Включати до колективних договорів закладів освіти зобов’язання щодо здійснення оплат працівникам за роботу в шкідливих і важких умовах праці, надання додаткової відпустки за особливий характер роботи, забезпечення відповідної категорії працівників спецодягом та іншими засобами індивідуального засобу:

- **видачі спецодягу, інших** **засобів індивідуального захисту з дотриманням Норм безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості, затверджених наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 16 квітня 2009 року № 62 , а також мийних та знешкоджувальних засобів;**

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

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

**- надання щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці.**

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

**Районна організація Профспілки працівників освіти і науки України зобов’язується:**

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

7.16. Забезпечити участь представників Профспілки у роботі комісій з розслідування причин виникнення нещасних випадків, вжиття заходів щодо їх попередження, а також у вирішенні соціальних питань, пов’язаних із профілактикою ушкодження здоров’я працюючих.

**VІІІ. Соціальні гарантії, пільги, компенсації**

 **Об’єднана територіальна громада (управління/відділ освіти**) **зобов’язується:**

8.1. Домагатися безумовного забезпечення педагогічним та іншим працівникам галузі гарантій, передбачених чинним законодавством. **(Додаток № 8)**

8.2**.** Вживати заходів для безумовного надання відповідно до чинного законодавства випускникам **закладів вищої освіти**, які здобули освіту за напрямами і спеціальностями педагогічного профілю та уклали на строк не менш ніж на три роки договір про роботу в **закладах загальної середньої освіти** та **професійно-технічної освіти**, грошової допомоги в п’ятикратному розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого на 1 січня календарного року.

8.3.Сприяти вирішенню питань щодо регулярного безоплатного підвезення у сільській місцевості до місця роботи і додому педагогічних працівників.

8.4.Вжити заходів для поліпшення житлового забезпечення педагогічних працівників та пільгового кредитування спорудження ними житла.

8.5.Забезпечити проведення обов’язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників закладів освіти і науки, студентів, аспірантів, які навчаються за денною формою навчання, придбання медичних книжок нового зразка.

8.6. Вживати заходів для надання відпустки тривалістю 30 календарних днів з виплатою при цьому допомоги у розмірі академічної або соціальної стипендії молодим фахівцям, які одержали направлення на роботу після закінчення ЗВО, яку вони отримували в останній місяць навчання у закладі вищої освіти (крім додаткової соціальної стипендії, що виплачується особам, які постраждали від Чорнобильської катастрофи), за рахунок замовника.

8.7.Вживати заходів для вирішення в установленому порядку питання щодо:

- встановлення доплати протягом трьох років за першим місцем роботи педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійно-технічної освіти, розташованих у сільській місцевості;

- поширення постанови Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2006 р. № 1361 «Про надання одноразової адресної грошової допомоги деяким категоріям випускників вищих навчальних закладів» на випускників педагогічних **закладів вищої освіти**, які уклали договір про роботу у закладах дошкільної, позашкільної освіти та **інших типах закладів освіти**.

***Сторони Угоди домовились:***

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

8.10.Спрямовувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства:

- у сфері трудових відносин;

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

-  **здобувачам освіти та молодим спеціалістам, зокрема тим, які здобули освіту за напрямами і спеціальностями педагогічного профілю.**

8.11.Організовувати проведення спартакіад серед працівників освіти. Сприяти залученню освітянських колективів до участі у місцевих, міжрегіональних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності.

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

8.12.Забезпечити надання відповідно до статей 57 та 61 Закону України

«Про освіту»:

- педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків та допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток педагогічним працівникам у розмірі **одного посадового окладу**;

- виплачувати винагороду за сумлінну працю при звільненні педагогічних

працівників серед навчального року з урахуванням часу фактичної роботи.

 8.13.Забезпечити надання всім категоріям працівників, включаючи педагогічних і науково-педагогічних, матеріальної допомоги, зокрема на оздоровлення, в сумі до одного посадового окладу на рік (матеріальна допомога на поховання зазначеним вище розміром не обмежується), виплату премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 1298 від 30 серпня 2002 року.

 Сприяти наданню педагогічним працівникам пільг з оплати за навчання їхніх дітей у закладах дошкільної та вищої освіти.

8.14.**Забезпечити:**

- оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних, не з їх вини в розмірі середньої заробітної плати, але не менше тарифної ставки (посадового окладу) ;

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

8.15. Забезпечити відповідно до п.3 ст.57 Закону України «Про освіту» педагогічним працівникам, які працюють у сільській місцевості і селищах міського типу, а також пенсіонерам, які раніше працювали педагогічними працівниками в таких населених пунктах і проживають у них, безоплатне користування житлом з опаленням і освітленням у межах встановлених норм. Зазначені пільги надаються за умови, що розмір середньомісячного сукупного доходу сім’ї в розрахунку на одну особу за попередні шість місяців не перевищує величини доходу, який дає право на податкову соціальну пільгу, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Зазначені працівники мають право на безоплатне одержання у власність земельної ділянки в межах земельної частки (паю) члена сільськогосподарського підприємства, сільськогосподарської установи чи організації, розташованих на території відповідної ради, із земель сільськогосподарського підприємства, сільськогосподарської установи чи організації, що приватизуються, або земель запасу чи резервного фонду, але не більше норм безоплатної передачі земельних ділянок громадянам, встановлених законом для ведення особистого селянського господарства.

8.16.Надавати при виході на пенсію допомогу педагогічним працівникам – у розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за рахунок власних коштів установи на умовах колективних договорів.

Надавати працівникам матеріальну допомогу для вирішення соціально – побутових питань за рахунок власних коштів відповідно **до п.8 ст.61 Закону України «Про освіту».**

8.17.**Вживати заходів** для виконання регіональних програм забезпечення житлом педагогічних і науково-педагогічних працівників.

8.18. Відраховувати профспілковим комітетам відповідно до ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» не менше 0,3 відсотка фонду оплати праці на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу.

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

8.20.При укладенні колективних договорів передбачати норми щодо соціального захисту ветеранів праці.

**Районна організація Профспілки працівників освіти і науки України зобов’язується:**

8.21.Вжити заходів для активізації діяльності територіальних органів Профспілки з метою безумовного забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій, передбачених Угодою.

8.22.Забезпечити організацію роз’яснювальної роботи в первинних профспілкових організаціях щодо пенсійного забезпечення працівників галузі та соціального страхування, **надавати членам Профспілки** відповідну безкоштовну правову допомогу.

8.23. Здійснювати заходи щодо покращення умов на базі відпочинку «Зміна» з метою оздоровлення **працівників – членів Профспілки** освіти та їх дітей.

8.24.Забезпечувати захист **виключно членів Профспілки** від незаконного звільнення шляхом перевірки підстав для звільнення, дотримання встановленої законодавством процедури звільнення, врахування трудових досягнень, відмови у наданні згоди на звільнення за наявності для цього підстав.

Забезпечувати захист **працівників-членів Профспілки**, що вивільняються, відповідно до чинного законодавства через:

***- надання безоплатної правової допомоги*** (консультації, складання позовних заяв, апеляції, представництво в судах) ***та захист члена Профспілки,*** у тому числі, спеціалістами вищих профспілкових органів *(ст. 19, ч. 7, ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності);*

***- захист від незаконного звільнення*** шляхом перевірки підстав для звільнення за ініціативою роботодавця, дотримання встановленої законодавством процедури звільнення, врахування переваг працівника та досягнень у його роботі, відмови у наданні згоди на звільнення за наявності для цього підстав *(ст. 42, 43-1, 49-2 Кодексу законів про працю України; ст. 22, 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»)*;

***- юридичний захист у разі невиплати заробітної плати*** працівникові-члену Профспілки (*ч. 7 ст. 21, п. 3, 8, 12 ч.1 ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності»)*.

**ІX. Розвиток соціального партнерства**

***З метою подальшого розвитку соціального партнерства в закладах та установах освіти сторони Угоди домовились про таке:***

9.1. На запит відповідних профспілкових органів надаватимуть відповідні документи, відомості та пояснення, що стосуються умов праці, виконання колективних договорів, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників.

9.2. **Сприяти:**

- укладанню колективних договорів в усіх закладах освіти, на які поширюється дія Угоди;

- діяльності в установах і закладах освіти Профспілки працівників освіти і науки України, її організаційних ланок щодо захисту соціально-економічних, трудових прав та інтересів працівників установ і навчальних закладів,дотриманню прав та гарантій, передбачених Конституцією України, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», актами Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованими Україною конвенціями Міжнародної організації праці;

- наданню у користування профспілковим комітетам закладів освіти приміщень з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною, зв’язком (в т.ч. електронною поштою, Internet) для взаємного обміну інформацією з керівними органами Профспілки працівників освіти і науки України;

* вирішенню питань щодо регулярного безоплатного підвезення у сільській місцевості до місця роботи і додому педагогічних працівників.

 **Територіальна громада (відділ освіти**) **зобов’язується:**

9.3.**Забезпечити** безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів Профспілки з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових органів або транзитні рахунки профспілкових органів не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам.( **Додаток № 9** **Договір додається)**

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

9.5.Домагатися безумовного забезпечення педагогічним та іншим працівникам галузі гарантій, передбачених чинним законодавством.

9.6. Відраховувати профспілковим комітетам відповідно до ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» не менше 0,3 відсотка фонду оплати праці на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу.

**Районна організація Профспілки працівників освіти і науки України зобов’язується:**

9.7. Своєчасно доводити до відома комітетів (рад) Профспілки зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти.

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

9.9.Активізувати роботу, спрямовану на ініціювання виборними профспілковими органами переговорів щодо колективних договорів. Організувати надання допомоги виборним органам Профспілки у проведенні **колдоговірної кампанії з метою забезпечення:**

- відповідності законодавству норм колективних договорів, зокрема з питань оплати праці, режиму роботи, охорони праці, надання відпусток тощо;

- відповідальності сторін за невиконання умов колективних договорів;

- вирішення через колективні договори питань, не врегульованих чинним законодавством.

**9.10.Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів освіти:**

**- забезпечувати вільний вхід до закладів освіти і науки представників Профспілки працівників освіти і науки України, їх доступ до робочих місць, місць зібрання членів Профспілки, можливість зустрічі та спілкування з працівниками;**

**- поширювати пільги і винагороди, що застосовуються в закладі, на профспілкових активістів згідно з колективними договорами.**

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

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

**X. Контроль за виконанням Угоди та відповідальність сторін**

10.1. Контроль за ходом виконання Угоди здійснюється один на рік спільною комісією, сформованою Сторонами, які уклали угоду. Інформація про хід її виконання доводиться до керівників установ і закладів освіти та профспілкових комітетів на місцях. **(додаток № 10).**

10.2. Кожна зі Сторін визначає заходи з виконання Угоди та відповідальних осіб, інформує про це іншу Сторону.

10.3. Сторони, які уклали Угоду, несуть безпосередню відповідальність за виконання своїх зобов’язань.

10.4. Посадові та інші особи, які своїми діями або бездіяльністю спричинили порушення, невиконання умов даної Угоди, притягуються до відповідальності згідно з чинним законодавством.

10.5. Сторони вступають у переговори по укладанню нової Угоди не раніше 3-х місяців і не пізніше 1-го місяця до закінчення терміну дії цієї Угоди.

Голова об’єднаної територіальної Голова районної організації

громади Первомайської селищної Профспілки працівників освіти

 ради і науки України

С.С.РОЗСОХА Л.М.ПАЛІ ЄНКО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Додаток № 1**

**ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК**

**посад працівників з ненормованим робочим днем**

**системи Міністерства освіти і науки України,**

**яким може надаватись додаткова відпустка**

Керівники установ і організацій, їх заступники та помічники.

Керівники структурних підрозділів установ і організацій (головних управлінь, управлінь, служб, відділів, секторів, інспекцій, груп, частин, станцій, цехів виробництва, дільниць, майстерень, баз, бюро, лабораторій, кабінетів, господарств) та їх заступники, керівники штабів цивільної оборони.

 Директори обсерваторій, ботанічних садів, студентських містечок, спортивних споруд та їх заступники.

 Завідувачі ветеринарними клініками, випробувальними полями, розсадниками, розплідниками, віваріями.

 Головні спеціалісти (інженери, конструктори, енергетики, механіки, технологи, економісти, арбітри та інші) та їх заступники.

Провідні спеціалісти (інженери, конструктори, технологи, проектувальники, електронщики, програмісти, архітектори, математики, художники-конструктори (дизайнери), економісти, юрисконсульти, психологи, соціологи, бухгалтери, бухгалтери - ревізори та інші).

 Спеціалісти: (інженери, конструктори, технологи, проектувальники, механіки, енергетики, електронщики, програмісти та інші), архітектори, математики, художники-конструктори (дизайнери), економісти, економісти-статистики, юрисконсульти, психологи, соціологи, бухгалтери, бухгалтери-ревізори, статисти-дослідники); старші лаборанти, які мають вищу освіту; лаборанти, виробники робіт, начальники дільниць, майстри, контрольні майстри дільниць електронно-обчислювальних машин, оператори електронно-обчислювальних машин, інструктори, адміністратори, бібліотекарі, бібліографи, екскурсоводи, ветлікарі, ветфельдшери, вихователі гуртожитків, помічники вихователів та інші.

 Перекладачі-дактилологи, перекладачі, перекладачі-секретарі сліпих викладачів (вчителів), художники-оформлювачі, читці, лектори.

Техніки всіх спеціальностей.

 Завідувачі: канцелярії, центрального складу (складу), гуртожитку, друкарського бюро, камери схову, бюро перепусток, копіювально-розмножувального бюро, фонотеки, фотолабораторії, експедиції, господарства, архіву, приймального пункту в навчально-виробничих майстернях, які надають послуги населенню.

 Старші: товарознавці, касири, касири-інкасатори, інспектори, табельники, диспетчери, архіваріуси, діловоди, машиністки.

 Шеф-кухарі.

 Секретарі, секретарі-стенографістки, стенографістки, секретарі-друкарки, секретарі учбових (учбово-методичних) відділів (частин), інспектори, інспектори учбових (учбово-методичних) відділів, товарознавці, експедитори, касири, інкасатори, агенти з постачання, агенти-експедитори, експедитори, діловоди, архіваріуси, табельники, копіювальники, креслярі, обліковці, рахівники, калькулятори, старші комірники, комірники (за відсутністю завідувачів складами), друкарки, диспетчери, диспетчери факультетів, оператори диспетчерської служби, коменданти, чергові гуртожитків, паспортисти, нормувальники, евакуатори.

 Головні редактори, редактори, літературні співробітники, кореспонденти, старші коректори, коректори.

 Головні режисери, режисери, помічники режисерів, кінооператори, їх помічники, диригенти, хормейстери, балетмейстери, акомпаніатори, завідувачі костюмерними.

 Капітани учбових кораблів, їх старші помічники, помічники механіків, боцмани, керівники водних станцій.

 Агрономи, садівники, квітникарі, бджоляри, ентомологи, дендрологи, зоологи, лісники.

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

**Додаток № 2**

**Перелік**

**доплат і надбавок, які мають галузевий характер до тарифних ставок і посадових окладів працівникам галузі**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Розмір доплат і надбавок |
| 1. За суміщення професій (посад)2. За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.3. За виконання обов’язків тимчасово відсутніх працівників4. За складність і напруженість в роботі.5. За високі досягнення у праці6. За роботу у важких, шкідливих та особливих умовах7. За роботу в нічний час  | Доплати працівникам здійснюються у розмірі до 50% посадового окладу відсутнього працівника або вакантною посадоюЗазначені види доплат не встановлюються керівникам бюджетних установ, закладів та організацій, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів цих установ, закладів та організацій та їх заступникамНадбавки працівникам здійснюються у розмірі **до 50% посадового окладу**.За роботу:у важких і шкідливих умовах праці встановлюються доплати у розмірі до 12% тарифної ставки (посадового окладу);у особливо важких та шкідливих умовах праці встановлюються доплати у розмірі до 24% тарифної ставки (посадового окладу)Додаткова оплата **в розмірі 40 %** годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час (у період з 10 годин вечора до 6 годин ранку) |

**Додаток № 3**

**Положення**

**про надання грошової винагороди**

**педагогічним працівникам закладів освіти за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків**

Це Положення поширюється на педагогічних працівників дошкільних, загальноосвітніх, позашкільнихта інших навчальних закладів /крім сумісників/.

**Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам надається на підставі наказу керівника навчального закладу освіти за погодженням з профспілковим комітетом.**

Щорічна грошова винагорода педпрацівникам надається за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, за умови досягнення ними ycпixiв у вихованні дітей, навчанні в межах загальних коштів, передбачених кошторисом навчального закладу на оплату праці. Розмір щорічної винагороди не може перевищувати одного посадового окладу /ставку зapoбітної плати/ з урахуванням підвищень.

**Умови надання грошової винагороди:**

- сумлінне виконання професійних обов'язків /ефективність педагогічної роботи, результативність шкільних, районних та обласних олімпіад, результативність державної підсумкової атестації, проведення відкритих уроків, впровадження передового педагогічного досвіду, новаторство в роботі/;

- організація та проведення позашкільних та позакласних заходів, які носять виховний, розвиваючий характер /участь у художній самодіяльності, спортивних змаганнях, робота з батьками/;

- обладнання навчального кабінету;

- своєчасна здача звітних документів, якісне виконання тимчасових доручень;

- дотримання належного санітарно-гігієнічного стану кабінету, виконання правил та інструкцій з охорони праці;

- відсутність порушень виконавчої та трудової дисципліни.

**Poзмip грошової винагороди визначає адміністрація закладу освіти за погодженням з профспілковим комітетом**

***Додаток № 4***

***ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників***

**1. Загальні положення**

**1.1**. Положення про преміювання працівників закладу освіти (далі – Положення) розроблено відповідно до [Кодексу законів про працю України](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc.aspx?npmid=94&npid=37374), [Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 №108/95-ВР](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc.aspx?npmid=94&npid=35536), [постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 №1298,](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc.aspx?npmid=94&npid=37545) додатка до [постанови Кабінету Міністрів України «Про ефективне використання державних коштів» від 11.10.2016 №710](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc.aspx?npmid=94&npid=38365), [наказу Міністерства освіти і науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 №557](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc.aspx?npmid=94&npid=36381) та [Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 №102.](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc.aspx?npmid=94&npid=19123)

**1.2**. Положення встановлює критерії преміювання, порядок визначення розмірів, нарахування та виплати премій, вводиться з метою матеріального стимулювання працівників до:

* сумлінного та якісного виконання поставлених завдань;
* забезпечення належного рівня виконавчої та трудової дисципліни, якісного ведення документації;
* активної участі у впровадженні в освітній процес сучасних форм і методів організації різних видів роботи з дітьми;
* ефективної організації роботи з працівниками, батьками;
* проведення заходів, спрямованих на підтримку і розвиток імід­жу та ділової репутації закладу (органі­зація та участь у проведенні конференцій, конкурсів, олімпіад тощо ).

**1.3.**Преміювання вводиться для всіх працівників закладу освіти.

**1.4.** Рішення про преміювання працівника приймає керівник закладу за поданням заступника директора з навчально-виховної роботи та за погодженням з профспілковим комітетом.

**1.5**. Преміюють працівників відповідно до їх внеску в загальні результати праці за підсумками роботи за квартал, півроку та рік.

**1.6.** За виконання особливо важливої роботи або з нагоди ювілейних та святкових дат працівнику може бути виплачена додаткова одноразова премія.

**1.7**. Критерії преміювання та розмір премій доводять до відома усіх працівників закладу освіти.

**1.8**. **Це Положення може бути доповнене або змінене відповідно до умов Колективного договору за згодою профспілкового комітету**.

**2. Порядок визначення розміру премії:**

**2.1.** Розмір премії встановлює керівник закладу залежно від внеску працівника в результати роботи закладу з урахуванням таких критеріїв, як:

* бездоганне виконання службових обов’язків, передбачених посадовою (робочою) інструкцією;
* ініціативність та результативність у роботі;
* безумовне виконання Правил внутрішнього розпорядку та Статуту закладу освіти, наказів керівника;
* висока виконавська дисципліна;
* значні досягнення в роботі, які сприяли зростанню рейтингу закладу освіти;
* особистий внесок у розвиток закладу освіти;
* результативну організацію інноваційної педагогічної діяльності;
* підвищення професійного рівня, педагогічної майстерності;
* сприяння розвитку здібностей учнів (вихованці педагога посіли призові місця у IV (Всеукраїнському) і ІІІ (обласному) етапах учнівських олімпіад з навчальних предметів та призові місця в ІІ (обласному) й ІІІ (Всеукраїнському) етапі конкурсу – захисту науково-дослідницьких робіт учнів - членів Малої академії наук України);

**2.2**. Перевагу у встановленні більшого розміру премії віддають працівникам, чий внесок у діяльність закладу освіти найвагоміший, хто досягнув успіху та високих показників у роботі.

**2.3**. Працівник повністю або частково може бути позбавлений премії за наказом керівника закладу освіти у таких випадках, як:

* прогул (зокрема, відсутність на роботі понад три години протягом робочого дня без поважної причини) – у розмірі 100%;
* притягнення до адміністративної або кримінальної відповідальності за хуліганство або вживання спиртних напоїв, у разі застосування заходів громадського впливу – у розмірі 100%;
* порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку, Статуту закладу освіти, невиконання завдань річного плану роботи, наказів керівника – у розмірі від 5 до 50%;
* погіршення рівня освітнього процесу або за інші упущення в роботі  – у розмірі від 5 до 50%;
* недбале ставлення до майна закладу освіти, порушення вимог охорони праці та безпеки життєдіяльності – у розмірі до 100%;
* вчинення інших порушень, встановлених трудовим законодавством, що є підставою для накладання дисциплінарного стягнення;

**2.4**.У разі невідповідності діяльності працівника критеріям преміювання, встановлених пунктом 2.1 Положення, вчинення ним правопорушення чи провини, розмір премії зменшують або її скасовують за той розрахунковий період роботи, у якому було допущено правопорушення, що стало підставою для її не нарахування з обов'язковим оформленням наказу керівника із зазначенням конкретних обставин, що стали причиною де преміювання та за згодою профкому.

**3. Порядок нарахування та виплати премій**

**3.1**. Преміювання працівників закладу здійснюють у межах фонду заробітної плати на поточний бюджетний рік.

**3.2**. Річний фонд преміювання у закладі освіти встановлюють у межах затверджених кошторисних призначень на заробітну плату з урахуванням надбавок і доплат та економії фонду оплати праці.

**3.3**. **На преміювання педагогічних працівників шкіл також направляються кошти із залишків освітньої субвенції на кінець бюджетного періоду відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання надання освітньої субвенції здержавного бюджету місцевим бюджетам» від 14.01.2015 № 6.**

**3.4**. У разі зменшення обсягів фінансування закладу освіти, фонд преміювання зменшується.

**3.5**. **Розмір премії не обмежується** розміром посадового окладу (тарифної ставки) з урахуванням усіх надбавок та доплат.

**3.6.** Премію нараховують працівникам за фактично відпрацьований час.

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

**3.8.**  Премії працівникам закладу виплачуються одночасно із виплатою заробітної плати.

**3.9. Підставою для виплати працівнику премії або її позбавлення (зменшення розміру) є наказ керівника закладу освіти, який погоджений із профспілковим комітетом.**

 **Додаток № 5**

**Перелік робіт із важкими і шкідливими умовами праці,**

 **при виконанні яких здійснюється підвищена оплата**

**Види робіт із важкими і шкідливими умовами праці, на яких встановлю-ються доплати в розмірі до 12 відсотків.**

1.150. Роботи, пов'язані з топленням, шуруванням, очищенням печей

від золи і шлаку.

1.152. Робота біля гарячих плит, електрожарових шаф, конди­терських і паро-масляних печей та інших апаратів для смаження і випікання.

1.155. Роботи, пов'язані **з** миттям посуду, тари і технологічного обла­днання вручну із застосуванням кислот, лугу та інших хімічних речовин.

1.156. Роботи з прання білизни вручну з використанням миючих і де­зинфікуючих засобів.

1.161. Роботи з використанням хімічних реактивів, а також **з** їх збе­реженням /складуванням/.

1.163. Обслуговування каналізаційних колодязів і мереж.

1.178. Робота на деревообробних верстатах.

1.181. Прибирання туалетів і санвузлів.

***\*****Перелік посад може бути розширено згідно з додатком до Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК профспілки працівників освіти і науки України*

 **Доплати за несприятливі умови праці встановлюються за результатами атестації робочих місць або оцінки умов праці особам, безпосередньо зайнятим на роботах, передбачених Переліком, і нараховуються за час фактичної зайнятості працівників на таких робочих місцях або в таких умовах праці, яка здійснюється відповідно до діючого законодавства про охорону праці.**

**При наступній раціоналізації робочих місць і поліпшенні умов праці доплати зменшуються або відміняються повністю.**

**На роботах з важкими і шкідливими умовами праці доплати встановлюються до 12 відсотків посадового окладу /ставки/, а на роботах з особливо важкими і особливо шкідливими умовами праці - до 24 відсотків посадового окладу /ставки/.**

**Атестація робочих місць або оцінка умов праці в установах і організаціях здійснюється атестаційною комісією, яка створюється наказом керівника за погодженням з профспілковим комітетом з числа найбільш кваліфікованих працівників, представників профспілкового комітету, служби охорони праці установи і організації.**

**Атестаційну комісію очолює керівник або його заступник. Для роботи членами атестаційної комісії можуть залучатись спеціалісти інших служб і організацій.**

**На підставі висновків атестаційної комісії керівник установи, організації за погодженням з профспілковим комітетом затверджує перелік конкретних робіт, на яких встановлюється доплата за несприятливі умови праці і розміри доплат за видами робіт.**

**Конкретні розміри доплат та тривалість їх виплати встановлюються наказом по установі, організації.**

**Додаток № 6**

**Список виробництв, цехів, професій і посад**

**із шкідливими і важкими умовами праці,**

**зайнятість працівників на роботах у яких дає право**

**на щорічну додаткову відпустку**

 **(**відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 13 травня 2003 року № 678)

**ХХХІІІ. Загальні професії в усіх галузях господарства**

**Малярні роботи**

**Робітники**

 77. Кухар, який працює біля плити до 4 календарних днів

 87. Машиніст (кочегар) котельні, зайнятий обслуговуванням парових та водогрійних котлів, що працюють на твердому мінеральному та торфовому паливі, під час їх завантаження:

ручним способом до 7 календарних днів

механізованим способом до 4 календарних днів

**Додаток № 7**

**Список**

 **до Угоди професій і посад, робота яких пов’язана з особливим**

**характером праці, що дає право на щорічну додаткову відпустку**

ХХІІ. Загальні професії за всіма галузями господарства

Інші види виробництв

50. Прибиральник службових приміщень, зайнятий

 прибиранням загальних убиралень та санвузлів **до 4 календарних днів**

58. Працівники, які працюють на обчислювальних машинах, а також оператор обчислювальних машин, який працює на машинолічильних станціях **до 4 календарних днів**

**Додаток № 8**

 **Перелік**

**питань соціально-економічного і трудового захисту працівників освіти,**

**що погоджуються керівниками установ освіти**

**з виборними органами профспілкової організації**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Питання і документи | Підстава |
|  | Правила внутрішнього трудового розпорядку | Стаття 142 КЗ пп. України |
|  | Попередній та остаточний розподіл навчального навантаження | Пункти 24, 25 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку; пункт 63 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти |
|  | Розклад уроків  | П.25 Типових правил ВТР  |
|  | Графіки робочого дня і змінності техперсоналу  | П.26 Типових правил ВТР  |
|  | Залучення працівників у виняткових випадках до роботи у святкові, вихідні дні та до наурочних робіт | Ст.71 КЗпП України  |
|  | Графіки відпусток  | Ст.79 КЗпП України |
|  | Прийом на роботу неповнолітніх  | Ст.188 КЗпП України |
|  | Склад атестаційної комісії | П.6.1. Типового Положення про атестацію педпрацівників України  |
|  | Звільнення працівників за ініціативою адміністрації з підстав, передбачених п.1 (крім ліквідації організації) пп..2-5-7 ст.40, п.п.2,3 ст.41 КзпП України, тобто при: п.1 ст.40 – скороченні штатів, реорганізації; п.2 ст.40 – невідповідності посади внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров’я; п. Ст.40 – систематичного невиконання без поважних причин посадових обов’язків; п.4 ст.40 – прогули без поважних причин; п.5 ст.40 нез’явлення на роботу більше 4-х місяців внаслідок хвороби (крім особливого списку); п.7 ст.40 – появі на роботу в нетверезому стані; п.2 ст.41 – винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір’я; п.3 ст.41 – аморальному вчинку, несумісному з вихованнями функціями  | Ст.43 КЗпП України  |
|  | Накладання дисциплінарних стягнень на членів профкому (на голову профкому – за згодою районного профспілкового органу) | Ст.252 КЗпП України  |
|  | Заходи з охорони праці та техніки безпеки | Ст.161 КЗпП України  |
|  | Правила з техніки безпеки у навчальних кабінетах, майстернях, спортзалах, котельнях. | Типові правила з техніки безпеки  |
|  | Тарифікаційні списки  | П.4 додатки 1,2,3 Інструкції про порядок обчислення з/плати працівників освіти |
|  | Доплати за суміщення професій (посад) розширення зони обслуговування чи збільшення  | П. 52, Інструкції про порядок обчислення з/плати працівників освіти |
|  | Положення про преміювання, розміри матеріальної допомоги працівникам освіти  | П. 53, Інструкції про порядок обчислення з/плати працівників освіти; Постанова КМУкраїни від 5 червня 2000 року № 898 |
|  | Перелік робіт, на які встановлюється доплата за важкі і несприятливі умови праці, атестація робочих місць, розміри доплат за видами робіт | Додаток №2 до Інструкції про порядок обчислення з/плати працівників освіти  |
|  | Перелік працівників із числа адміністративно-господарського, навчально-допоміжного персоналу, які мають право на підвищення посадових окладів. | П. 31 тієї ж Інструкції  |
|  | Надання відпусток педагогічним працівникам в окремих випадках  | Ст. 11 Закону України «Про відпустки» |
|  | Розірвання трудового договору з керівником на вимогу профспілкового органу | Ст. 45 КЗпП України |

**Додаток 9**

**Д О Г О В І Р**

**про безготівкове перерахування членських профспілкових внесків**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Первомайська об’єднана територіальна громадав особі голови **Розсохи Сергія Сергійовича**, що дії на підставі Статуту громади з однієї сторони та Вітовська районна організація Профспілки працівників освіти і науки України в особі голови районної організації Профспілки **Палієнко Людмили Миколаївни**, що діє на підставі Статуту Профспілки працівників освіти і науки України, уклали цей договір про наступне:

1. **Предмет договору.**

Відділ освіти, культури, молоді та спорту Воскресенської об’єднаної територіальної громади відповідно до статті 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» зобов’язується на умовах, передбачених цим договором, щомісячно і безоплатно утримувати та перераховувати на рахунок Профспілки членські профспілкові внески заробітної плати працівників закладів та установ освіти, що підпорядковані громаді ( згідно з переліком).

1. **Обов’язки** **відділу освіти.**

У день отримання в банківській установі заробітної плати (інших виплат), перераховує районній організації Профспілки на розрахунковий рахунок (додається) профспілкові внески у розмірі 1% (один відсоток) від заробітної плати та інших виплат працівника.

На вимогу профспілкових органів (голови районної профспілкової організації,голови ревізійної комісії) не пізніше наступного дня після звернення надає повну інформацію щодо утримання і перерахунок членських внесків.

У випадку неможливості виконання умови договору (форс-мажорні обставини) у тривалий термін повідомляє голову районної профорганізації.

1. **Обов’язки голови районної організації Профспілки.**

Надає відділу освіти необхідну інформацію для виконання ним взятих зобов’язань .

Забезпечує надання грошової винагороди працівникам бухгалтерії,яка здійснює безготівковий перерахунок членських профспілкових внесків у розмірі 1 (одного) відсотка до зібраних внесків.

1. **Відповідальність сторін.**

У випадку порушення частини першої пункту два цього договору, відділ освіти сплачує районній організації Профспілки працівників освіти пеню у розмірі одного відсотка від загальної суми нарахованих членських внесків за кожний день перебігу терміну перерахунку членських профспілкових внесків.

За подання неправдивої або помилкової інформації, кожна із сторін несе персонал**ь**ну відповідальність відповідно чинного законодавства.

Суперечки, пов’язані з виконанням цих обов’язків, розглядаються в судовому порядку.

5.Додаткові умови.

У випадку зміни законодавства чи нормативів відрахувань членських профспілкових внесків за пропозицією однією зі сторін протягом 10 (десяти) днів, вносяться зміни до даного договору.

1. **Термін дії договору.**

Даний договір набирає чинності з моментуйого підписання.

Розірвання даного договору (припинення його дії) здійснюється за згодою сторін чи за рішенням суду.

**Юридичні адреси сторін**

|  |  |
| --- | --- |
| Вул.. Ювілейна , 9,Смт. Первомайське57232 | Скорочена назва:Вітовська РО ПП освіти і науки (для банка)Банк: «Райффайзен Банк Аваль»Рахунок UA9238080500000000260041026004102645КОД ЄДРПОУ 0267360254050м. Миколаїв, пр.Богоявленський, 306 |
| Голова Первомайської селищної ради об’єднаної територіальної громадиРОЗСОХАСергій Сергійович\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_підписМ.П. | Голова районної організації Профспілки працівників освіти і науки УкраїниПАЛІЄНКО Людмила Миколаївна\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ПідписМ.П. |

**Дата підписання «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_р.**

**Додаток 10**

**СКЛАД**

**двосторонньої комісії по розробленню та**

**здійсненню контролю за виконанням Угоди**

**Від територіальної громади Районної організації Профспілки**