

**Зареєстровано Обухівською селищною радою
Дніпровського району Дніпропетровської області**

Реєстровий № 006 від « 04 » квітня 2022 р.

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
між адміністрацією Комунального позашкільного
навчального закладу «Центр еколого-натуралістичної творчості
учнівської молоді» Обухівської селищної ради Дніпровського району
Дніпропетровської області та радою трудового колективу Комунального
позашкільного навчального закладу «Центр еколого-натуралістичної
творчості учнівської молоді» Обухівської селищної ради
Дніпровського району Дніпропетровської області
на 2022-2026 роки**

Прийнято на зборах трудового
колективу

« 04 » березня 2022 рік

ПІДПИСАНИЙ

Від адміністрації:

Директор Центру



Тамара Негоднікова

Від трудового колективу:

Голова ради трудового колективу Центру

Тамара Тороп

смт. Обухівка

РОЗДІЛ І.

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Колективний Договір (далі – Договір) на 2022-2026 роки між адміністрацією Комунального позашкільного навчального закладу «Центр еколого-натуралістичної творчості учнівської молоді» Обухівської селищної ради Дніпровського району Дніпропетровської області - органом виконавчої влади та радою трудового колективу Комунального позашкільного навчального закладу «Центр еколого-натуралістичної творчості учнівської молоді» Обухівської селищної ради Дніпровської району Дніпропетровської області - повноважним представником найманих працівників (далі Сторони) укладено відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України, Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», Законів України «Про освіту», інших законодавчих актів України.

1.2. На підставі Договору, який 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 цього Договору.

1.3. Договір визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на їх співробітництво, створення умов для підвищення ефективності роботи закладу, реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників, забезпечення їх конституційних прав, досягнення злагоди в суспільстві.

1.4. Положення Договору діють безпосередньо та поширюються на всіх працівників закладу, які перебувають у сфері дії сторін Договору і є обов'язковими для включення до колективних договорів, угод нижчого рівня.

1.5. Гарантії, передбачені Договором, є мінімальними. Соціально-економічні пільги та компенсації, які передбачені колективними договорами, не можуть бути нижчі від рівнів, встановлених законодавством, Генеральною, Галузевою Угодами та даним Договором.

1.6. Колективними Договорами для працівників згідно з чинним законодавством можуть встановлюватись додаткові, порівняно з цим Договором, трудові та соціальні гарантії за рахунок власних коштів закладу.

1.7. Договір може бути розірваний або змінений тільки за взаємною домовленістю Сторін. Зміни й доповнення вносяться за згодою Сторін після проведення переговорів.

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

1.9. Зміни, що впливають із змін чинного законодавства та Генеральної, Галузевої угод вносяться без проведення переговорів, інші зміни та доповнення або припинення дії Договору - тільки після переговорів Сторін у такому порядку

- одна із Сторін повідомляє іншу Сторону і вносить сформульовані пропозиції щодо внесення змін до Договору;
- у семиденний строк Сторони утворюють робочу комісію і розпочинають переговори;
- після досягнення згоди Сторін щодо внесення змін оформляється відповідний протокол.

1.10. Рада трудового колективу Комунального позашкільного навчального закладу «Центр еколого-натуралістичної творчості учнівської молоді» Обухівської селищної ради Дніпровського району Дніпропетровської області (далі – Центр) у п'ятиденний термін з дня підписання Договору (змін) надає її на повідомну реєстрацію та у двотижневий термін з дня реєстрації забезпечує доведення змісту Договору до Обухівської селищної ради.

1.2. Мета Договору та термін його дії

1.2.1. Метою Договору є сприяння регулюванню і забезпеченню виробничих (навчально-виховних), трудових і соціально-економічних прав працівників освітньої галузі, посилення їх соціального захисту, особливо з питань прийому і звільнення, режиму роботи, нормування, умов і оплати праці, заохочення, доплат і винагород, пільг, гарантій та компенсацій, дисципліни і охорони праці, праці жінок і молоді, підвищення кваліфікації, соціального страхування, медичного обслуговування, лікування і оздоровлення, відпочинку і дозвілля працівників (ст.10-13 КЗпП України).

1.2.2. Сторони Договору домовились гарантувати працівникам дотримання чинного законодавства у сфері трудових і соціально-економічних правовідносин, домагатися забезпечення встановлених законодавством соціальних гарантій, компенсацій і пільг для працівників, членів їх сімей та їх дітей, а також для пенсіонерів, які безпосередньо вийшли на пенсію після праці в закладах освіти, як це передбачено пунктом 4 статті 57 Закону України «Про освіту».

1.2.3. Сторони неухильно будуть дотримуватись вимог чинного законодавства про те, що умови колективного та індивідуальних трудових договорів, укладених колективно або індивідуально, в тому числі і при найманні на роботу, переведенні на іншу роботу або посаду, вважаються недійсними, якщо вони погіршують становище працівників у порівнянні з чинним законодавством та цим Договором (ст.9 КЗпП України).

1.2.4. Сторони постійно сприятимуть не лише розвитку навчально-виховного процесу і зміцненню матеріально-технічної бази Центру, збереженню робочих місць і зайнятості працівників, а й дотриманню правових засад і гарантій, здійснення працівниками права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці, вирішення проблем охорони здоров'я, культурного дозвілля та житлово-побутових умов.

1.2.5. Договір укладений на 2022-2026 роки і набирає чинності з дня його підписання представниками Сторін. До закінчення строку дії Договору він може бути доповнений, змінений або скасований тільки за письмовою згодою Сторін після проведення відповідних консультацій і переговорів.

1.2.6. Сторони домовились, що після закінчення строку дії Договору, він діятиме до того часу, поки Сторони не укладуть новий або не переглянуть чи не продовжать строк дії чинного.

1.2.7. Договір поширюється на всіх членів трудового колективу (ст.18 КЗпП України), і є обов'язковим як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників Центру.

1.3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку галузі

Адміністрація Комунального позашкільного навчального закладу «Центр еколого-натуралістичної творчості учнівської молоді» Обухівської селищної ради Дніпровського району Дніпропетровської області:

1.3.1. Створюватиме необхідні організаційні, матеріально-фінансові (в межах наявних коштів) умови для реалізації пріоритетних напрямів розвитку освіти і науки.

1.3.2 Забезпечить реалізацію положень Указу Президента України №1013/2005 від 04.07.2005 «Про невідкладні заходи щодо забезпечення функціонування та розвитку освіти в Україні», Закону України «Про позашкільну освіту», Державної цільової соціальної програми розвитку позашкільної освіти.

1.3.3. В межах повноважень вживатиме заходи щодо безумовного виконання норм законів в галузі освіти, що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників, недопущення їх зупинення та скасування під час формування та прийняття бюджету на відповідні роки.

1.3.4. Домагатиметься фінансування галузі з помісячним розписом асигнувань, в обсягах, передбачених чинним законодавством, з урахуванням фінансового забезпечення реалізації основних напрямів Національної доктрини розвитку освіти України.

1.3.5. Забезпечуватиме раціональне використання коштів загального та спеціального фондів, недопущення їх вилучення, дотримання нормативних вимог до фінансування господарських витрат.

1.3.6. Сприятиме збереженню установи та обсягів її фінансування за рахунок коштів відповідних бюджетів.

Сторони Договору домовились:

1.3.7. Спрямовувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи установи.

1.3.8. Упереджувати виникнення 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)».

Рада трудового колективу Центру зобов'язується:

- Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в установі.
- Утримуватись від організації страйків з питань, включених до Договору, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку.

РОЗДІЛ II. ВИРОБНИЧІ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Центр зобов'язується:

2.1. Спрямовувати діяльність установи на створення умов для безумовної реалізації прав громадян на освіту

2.2. Забезпечити контроль за розробкою в установі правил внутрішнього трудового розпорядку

2.3. Забезпечити дотримання на місцях:

- встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників галузі;
- нормативних документів щодо порядку здачі в оренду приміщень та обладнання.

2.4. Забезпечити контроль за:

- застосуванням у галузі надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках і порядку, передбачених чинним законодавством;
- наданням працівникам галузі щорічних відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством.

2.5. Вживати заходів щодо недопущення збільшення нормативної тривалості робочого часу педагогічним працівникам.

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

2.7. Обмежити укладання строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробування. Укладати строкові трудові договори (контракти) з працівниками лише у випадках, передбачених законами України. Не допускати переукладення безстрокового трудового договору на строковий з підстав досягнення пенсійного віку, крім випадків, коли строкові трудові договори (контракти), укладені з працівниками у випадках, передбачених Законами України, відповідають їх інтересам.

2.8. Забезпечити установу укомплектуванням кадрів.

2.9. Забезпечити надання додаткових відпусток працівникам із ненормованим робочим днем згідно зі списками робіт, професій і посад, визначених колективними договорами на підставі орієнтовного переліку посад працівників з ненормованим робочим днем, наведеного у додатку №1 до цього Договору.

2.10. Встановлювати та надавати інші види відпусток, в тому числі головам виборних органів трудового колективу, які працюють на громадських засадах, тривалістю не менше трьох днів за відпрацьований рік, на умовах колективних договорів.

2.11. У випадку поділу відпустки на частини за бажанням працівника, основну

безперервну частину відпустки надавати у розмірі не менше 14 календарних днів. Невикористану частину відпустки надавати педагогічним працівникам у канікулярний період (п.4 Постанови КМ України від 14 квітня 1997р.№346).

2.12. Надавати відпустку (або 2 частину) керівним та педагогічним працівникам протягом навчального року у зв'язку з необхідністю санаторного лікування (постанова КМ України від 14 квітня 1997р.№346).

2.13. Надавати особам, які працюють на умовах неповного робочого часу щорічну основну відпустку повної тривалості.

2.14. Жінкам, які працюють і мають дітей, за їх бажанням щорічно надавати додаткову соціальну відпустку без врахування святкових днів згідно Закону від 15.11.96р. № 504/96-ВР (далі – Закон № 504).

2.15. Відпустку такої ж тривалості надавати жінкам, які всиновили дітей, батькам, які виховують дітей без матерів (в тому числі у разі тривалого їх перебування у лікувальному закладі), особам, які взяли опіку над дітьми.

2.16. Надавати працівникам відпустки без збереження заробітної плати згідно ст.25, 26 розділ 6 Закону України «Про відпустки».

2.17. Не пропонувати відпустки з частковим збереженням заробітної плати, та без збереження вагітним жінкам, особам, в сім'ях яких не має інших годувальників, членам багатодітних сімей.

2.18. Відкликання працівника із щорічної відпустки здійснювати за його згодою у випадках, передбачених чинним законодавством (ст.12 Закону України «Про відпустки»).

2.19. Забезпечити дотримання працівниками трудової дисципліни, правил внутрішнього розпорядку. Сприяти створенню в колективі здорового морально-психологічного мікроклімату.

2.20. Запобігати виникненню індивідуальних та колективних трудових конфліктів. А у разі виникнення забезпечити їх вирішенню згідно з чинним законодавством.

2.21. Забезпечити необхідні умови для ефективної роботи комісії по розгляду індивідуальних трудових спорів.

2.22. Забезпечити матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів і т.п.

2.23. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо письмового повідомлення працівників про введення нових і зміну чинних умов праці не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження.

2.24. Затверджувати кошториси, штатний розпис, графіки відпусток, навчальне навантаження, тарифікаційні списки педагогічних, науково-педагогічних працівників установ і закладів освіти за погодженням з радою трудового колективу.

2.25. Погоджувати з радою трудового колективу:

- запровадження змін, перегляд умов праці;
- час початку і закінчення роботи, режим роботи, 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 та в інших випадках, передбачених законодавством.

2.26. Організувати для керівників гуртків, керівників установ короткотермінові курси, семінари, конференції з питань законодавства про працю, освіти, нового змісту середньої освіти. Вжити додаткових заходів для забезпечення освітніх закладів педагогічними кадрами.

2.27. Затверджувати керівником установи посадові обов'язки працівників за погодженням з радою трудового колективу.

Рада трудового колективу Центру вживає заходів до:

- забезпечення нормативними документами з питань трудового законодавства;
- організації контролю за дотриманням чинного трудового законодавства.

СТОРОНИ ДОГОВОРУ ДОМОВИЛИСЬ ПРО НАСТУПНЕ:

- встановити в установі п'ятиденний робочий день з двома вихідними днями в суботу та неділю.
- надавати відпустки без збереження заробітної плати лише за наявності особистої заяви працівника та термін не більше 15 календарних днів (ст.84 КЗпПУ, ст.26 Закону «Про відпустки»)
- в разі необхідності виробництва встановлювати графіковий режим роботи.
- для педагогічних працівників за їх бажанням та необхідністю навчально-виховного процесу практикувати проведення занять гуртків в суботні та недільні дні.

РОЗДІЛ III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

Центр зобов'язується:

3.1. Сприяти реалізації державної політики зайнятості населення відповідно до законів України «Про зайнятість населення», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», Указу Президента України від 23.01.1996 «Про заходи щодо реформування системи закладів» в частині працевлаштування молодих спеціалістів.

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

3.3. Забезпечити аналіз зайнятості в галузі на основі статистичних звітів та

розглядати це питання разом з радою трудового колективу одночасно з підсумками виконання Договору.

3.4. Не допускати в установі масових звільнень працюючих з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 10% чисельності працівників протягом календарного року).

3.5. Передбачати заходи щодо попередження безробіття.

3.6. Сприяти організації навчання працівників з питань чинного законодавства про зайнятість.

3.7. Вжити заходів для недопущення запровадження такого режиму роботи працівників установи, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати), крім випадків за бажанням самих працівників.

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

- при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження;
- не допускати в установах і закладах освіти обмеження максимального обсягу навчального навантаження педпрацівників.

РОЗДІЛ IV. ОПЛАТА ПРАЦІ

Центр зобов'язується:

4.1. Забезпечити та здійснювати контроль за дотриманням законодавства про оплату праці.

4.2. Виплату заробітної плати проводити не рідше двох разів на місяць у терміни, встановлені колективним договором; сприяти усуненню причин порушення термінів зарплати заробітної плати (аванс - 20, зарплата - 5).

4.3. При співпаданні термінів виплати заробітної плати з вихідними днями виплачувати їх напередодні.

4.4. Вживати заходів для встановлення педагогічним працівникам доплат за педагогічні звання, доплат за завідування кабінетами та навчально-дослідними земельними ділянками, лабораторіями, спорудами закритого ґрунту та інше.

4.5. Всебічно сприяти передбаченню в кошторисах доходів і видатків закладів освіти витрат на матеріальну допомогу, преміювання, щорічну грошову винагороду за сумлінну працю зразкове виконання службових обов'язків, оздоровлення, надбавку за вислугу років згідно з чинним законодавством і погоджувати їх розподіл з радою трудового колективу.

Економію по фонду оплати праці, яка склалась протягом року, направляти на преміювання працівників, матеріальну допомогу та встановлення їм доплат і надбавок у відповідності до п.п. 3.4 Постанови Кабінету Міністрів України №1298

від 30.08.2002 зі змінами.

4.6. Зберігати за працівником місце роботи і середній заробіток за час проходження курсів підвищення кваліфікації, медичного огляду (ст.19 Закону України «Про охорону праці»). У проведенні розрахунків з працівниками під час підвищення їх кваліфікації дотримуватись вимог постанови Кабінету Міністрів України №695 від 28.06. 1997.

Сторони Договору домовились:

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

4.8. Здійснювати контроль за своєчасною виплатою заробітної плати, аналізувати причини порушень і вживати заходи щодо їх усунення.

4.9. Сприяти забезпеченню своєчасної виплати заробітної плати працівникам закладів освіти за період відпусток, поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, у терміни, визначені колективними договорами, з дотриманням вимог Конвенції МОП №95 «Про охорону заробітної плати» та відповідних Рекомендацій «Про охорону заробітної плати» №85 щодо здійснення остаточного розрахунку в межах двох тижнів після закінчення роботи.

4.10. Розглядати пропозиції ради трудового колективу, щодо застосування заходів дисциплінарного впливу до керівників закладу, з вини яких допущена заборгованість із заробітної плати, інформувати щодо результатів розгляду.

4.11. Вжити заходів для удосконалення умов оплати праці працівникам установи.

Сторони Договору вирішили:

4.12. 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.

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

4.14. Сприяти своєчасному проведенню індексації грошових доходів працівників у зв'язку із змінами цін на споживчі товари і послуги відповідно до чинного законодавства.

4.15. Передбачати в кошторисах установ і закладів видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам установ і закладів освіти, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників у розмірах не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати.

4.16. Забезпечити оплату праці працівників закладів освіти, які замінюють будь-які категорії тимчасово відсутніх працівників.

Центр зобов'язується:

4.17. Здійснювати роз'яснювальну роботу щодо практики звернення працівників освіти про примусове стягнення заборгованої заробітної плати та сум відшкодування шкоди від нещасних випадків і професійних захворювань з організацій, установ галузі.

4.18. Координувати діяльність ради трудового колективу, щодо здійснення контролю за проведенням індексації грошових доходів працівників у зв'язку зі змінами цін на споживчі товари та послуги, компенсації втрат частини заробітної плати, пов'язаних із порушенням термінів її виплати.

РОЗДІЛ V. ОХОРОНА ПРАЦІ

Центр зобов'язується:

5.1. Домогтися повного виконання вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці», наказу Міністерства освіти і науки України №563 від 01.08.2001, Правил відшкодування власником підприємства, установи і організації або уповноваженим ним органом шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків.

5.2. Забезпечити заклад нормативними актами з охорони праці.

5.3. Щорічно на нараді при директорові за участю представника ради трудового колективу вносити на обговорення питання про створення належних умов і безпеки праці, вжиття заходів для зменшення виробничого травматизму і професійної захворюваності.

Сторони Договору:

5.4. Забезпечать контроль за реалізацією заходів з охорони праці, передбачених колективними договорами, угодами в закладах освіти.

5.5. Сприятимуть виконанню загальнодержавної, галузевої та регіональної програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, виділенню коштів на проведення профілактичних заходів з охорони праці навчальними закладами галузі з бюджетів усіх рівнів в обсязі не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці відповідно до ст.19 Закону України «Про охорону праці».

Сторони Договору домовилися:

5.6. Враховувати спільні рекомендації державних органів влади і ради трудового колективу щодо змісту розділу «Охорона праці» при розробці і укладенні колективних договорів.

5.7. Забезпечити проведення атестації робочих місць з несприятливими умовами праці відповідно до чинного законодавства та розробити за її результатами заходи щодо покращення умов трудової діяльності.

5.8. Передбачати пільги і компенсації працюючим в шкідливих умовах (мило, ~~нещадно~~ засоби, молоко, лікувально-профілактичне харчування, спецодяг,

спецвзуття, інші засоби індивідуального захисту). Здійснювати заміну спецодягу та спецвзуття, інших засобів індивідуального захисту у разі їх дострокового зносу не з вини працівника за рахунок закладів.

5.9. Сприяти забезпеченню проведення щорічних медичних оглядів працівників безкоштовно у відповідності до Закону України «Про охорону праці».

5.10. Приймати участь в оглядах-конкурсах з питань охорони праці під час підготовки закладів та установ освіти до нового навчального року; приймати участь у Всеукраїнському громадському огляд-конкурсі охорони праці в установах, закладах, підприємствах та організаціях відповідно до Положення, затвердженого спільною постановою колегії Міністерства освіти і науки України та президії ЦК Профспілки працівників освіти і науки України від 27.04.2004.

5.11. Сприяти забезпеченню фінансування заходів з охорони праці відповідно до чинного законодавства.

5.12. Забезпечити спільно з органами державного пожежного нагляду на місцях виконання приписів і додаткових заходів для покращення протипожежного захисту установи.

5.13. Забезпечити контроль за виконанням вимог щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників навчально-виховного процесу відповідно до законів України «Про охорону праці», «Про пожежну безпеку», «Про дорожній рух», «Про цивільну оборону України».

Рада трудового колективу Центру:

5.14. Спільно з адміністрацією забезпечить 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.

5.15. Організує навчання активу ради трудового колективу та представників адміністрації з питань охорони праці з питань підвищення рівня громадського контролю за виконанням керівниками закладів і установ галузі вимог законодавства та нормативних актів з охорони праці.

5.16. Контролюватиме своєчасність і повноту відшкодування власником шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням ним трудових обов'язків, а також виплат одноразової допомоги відповідно до Закону України «Про охорону праці».

5.17. Забезпечить участь представників ради трудового колективу у роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних із профілактикою ушкодження здоров'я учасників навчально-виховного процесу.

5.18. Забезпечить адміністрацію Центру нормативними документами з питань охорони праці.

5.19. Забезпечить інформування відповідних органів виконавчої влади про факти порушень законодавства про працю, усунення яких потребує втручання з боку держави.

РОЗДІЛ VI. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПІЛЬГИ, ГАРАНТІЇ, КОМПЕНСАЦІЇ

Центр зобов'язується:

6.1. Домагатися безумовного забезпечення педагогічним працівникам галузі гарантій, передбачених чинним законодавством.

6.2. Сприяти вирішенню питань для встановлення педагогічним працівникам пенсійного забезпечення на рівні 80-90 відсотків їх заробітної плати відповідно до Положень Національної доктрини розвитку освіти України.

Сторони Угоди домовились:

6.3. Домагатися збереження в наступних роках передбачених ст. 57 Закону України «Про освіту» гарантій щодо оплати праці.

6.4. Вживати заходів для забезпечення дотримання чинного законодавства:

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

6.5. Сприяти вирішенню питань щодо надання пільгових путівок на лікування освітянам, які цього потребують, регіональними відділеннями Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

6.6. Реалізувати працівникам установи продукцію, отриману в закладі, посадковий матеріал по пільговим цінам.

6.7. Сприяти залученню колективу до участі у місцевих, міжрегіональних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності.

6.8. Забезпечити надання:

- педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків;
- допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток у розмірі одного посадового окладу відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту» педагогічним працівникам;
- педагогічним працівникам надбавок за вислугу років відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту».

6.9. Забезпечити надання всім категоріям працівників, включаючи педагогічних, матеріальної допомоги, в тому числі на оздоровлення, в сумі до одного посадового окладу на рік, виплату премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах (матеріальна допомога на поховання зазначеним вище розміром не обмежується) відповідно до постанови Кабінету Міністрів України №1298 від 30.08.2002 зі змінами.

6.10. Забезпечити:

- оплату праці керівникам гуртків у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, карантину, метеорологічні умови, тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства.

6.11. Надавати працівникам матеріальну допомогу для вирішення

соціально-побутових питань за рахунок власних коштів відповідно до п. 5 ст. 57 Закону України «Про освіту».

6.12. Передбачити норми щодо соціального захисту ветеранів праці при укладенні колективних договорів.

Рада трудового колективу зобов'язується:

6.13. Вжити заходів для активізації діяльності ради трудового колективу з метою безумовного забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій, передбачених Договором.

6.14. Забезпечити організацію роз'яснювальної роботи щодо пенсійного законодавчо визнаного забезпечення працівників галузі та соціального страхування, надавати членам ради трудового колективу відповідну безкоштовну правову допомогу.

РОЗДІЛ VII.

ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ РАДИ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

Центр зобов'язується:

7.1. Забезпечувати в установі права та гарантії діяльності ради трудового колективу Центру. 7.2. Не допускати втручання керівників закладу у діяльність ради трудового колективу, передбачену чинним законодавством.

7.2. Сприяти наданню у користування ради трудового колективу всього необхідного обладнанням, опаленням, освітлення, прибиранням, транспортом, охороною, зв'язком (в т.ч. електронна пошта, Internet) для взаємного обміну інформацією.

7.3. Забезпечувати безперешкодне відвідування установ представників ради трудового колективу, їх доступ до робочих місць, місць зібрання членів трудового колективу, можливість зустрічі та спілкування з працівникам.

Рада трудового колективу зобов'язується:

7.4. Своєчасно доводити до відома адміністрації зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти.

7.5. Спрямовувати роботу трудового колективу на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, умов нормування праці, розподілу навчального навантаження, дотримання в закладах освіти трудового законодавства.

7.6. Проводити роз'яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників, а також методів і форм їх захисту через засоби масової інформації.

7.7. Голові ради трудового колективу посилити особисту відповідальність за порушення питань захисту законних прав та інтересів членів трудового колективу.

7.8. Сприяти реалізації прав ради трудового колективу, 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, про раду трудового колективу, їх права та гарантії діяльності.

7.9. Запровадити в раді трудового колективу обов'язкове ініціювання переговорів щодо укладення колективного договору.

7.10. Проведення колдоговірної кампанії з метою забезпечення:

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

7.11. Узагальнювати та поширювати практику роботи ради трудового колективу щодо притягнення до відповідальності посадових осіб, винних у порушенні законодавства про працю.

РОЗДІЛ VIII.

КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Сторони зобов'язуються:

8.1. Визначити осіб, відповідальних за виконання окремих положень Колективного договору, та встановити термін їх виконання.

8.2. Періодично проводити зустрічі адміністрації та ради трудового колективу, на яких інформувати сторони про хід виконання колективного договору.

8.3. Двічі на рік (серпень-вересень, січень-лютий) спільно аналізувати стан (хід) виконання колективного договору, заслуховувати звіти керівника закладу та голови ради трудового колективу про реалізацію взятих зобов'язань на зборах трудового колективу.

8.4. У разі несвоєчасного виконання, невиконання зобов'язань (положень) аналізувати причини та вживати термінові заходи щодо забезпечення їх реалізації. Осіб, винних у невиконанні положень Колективного договору, притягати до відповідальності згідно з чинним законодавством.

Рада трудового колективу зобов'язується:

Вимагати від власника або уповноваженого ним органу розірвання трудового договору, якщо порушується законодавство про працю і не виконуються зобов'язання по Колективному договору (ст.45 КЗпП).

Центр зобов'язується:

Роздрукувати Колективний договір та забезпечити його реєстрацію. Колективний договір підписаний у чотирьох примірниках, які зберігаються у кожній із Сторін і мають однакову юридичну силу.

ПОГОДЖЕНО

ЗАТВЕРДЖУЮ

Голова ради трудового колективу
Центру

Директор Центру



Тамара Тороп



Тамара Негоднікова

« 04 »

березня

2022 рік

ПОЛОЖЕННЯ

про матеріальне та моральне заохочення працівників
Комунального позашкільного навчального закладу
«Центр еколого-натуралістичної творчості учнівської молоді»
Обухівської селищної ради Дніпровського району
Дніпропетровської області

смт. Обухівка

ПОЛОЖЕННЯ
про винагороду працівників Комунального позашкільного
навчального закладу «Центр еколого-натуралістичної творчості учнівської
молоді» Обухівської селищної ради Дніпровського району
Дніпропетровської області

1. Керівникам установ і закладів освіти надано право в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків, надавати працівникам премію, матеріальну допомогу, щорічну грошову винагороду за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків, допомогу на оздоровлення, а також встановлювати надбавки у відповідності до п. 5 постанови Кабінету Міністрів України від 07.02.2000 року № 134 «Про впорядкування умов оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери».
2. Кошти на надання щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків передбачаються у кошторисах доходів і видатків у розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати), починаючи з 2000 року.
3. Зазначена винагорода надається педагогічним працівникам за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків у відповідності до положення про виплату винагороди для цієї категорії працівників. Таке положення розробляється безпосередньо в установі і затверджується її керівником за погодженням з відповідним профспілковим комітетом.
4. Виплата даної винагороди передбачена постановою Кабінету Міністрів України від 31.01.2001 року № 78 «Про реалізацію окремих положень частини першої статті 57 Закону України «Про освіту», частини другої статті 25 Закону України «Про загальну середню освіту», частини другої статті 18 і частини першої статті 22 Закону України «Про позашкільну освіту».
5. Перелік посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, які мають право на зазначену винагороду, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 року №963 «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників» із змінами, внесеними згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 06.05.2001 року №432, та постановою Кабінету Міністрів України «Порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків».
6. Згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 31.01.2001 року №78 педагогічним працівникам з 2001 року виплачується допомога на оздоровлення в разі надання щорічної відпустки в розмірі 100% посадового окладу (ставки заробітної плати).
7. Кошти на зазначені цілі плануються в кошторисах доходів і видатків, тому ця виплата є обов'язковою.

8. Тижневе навантаження чи обсяг виконуваної роботи при наданні допомоги на оздоровлення до уваги не береться.
9. Виплата допомоги проводиться лише за місцем основної роботи при наданні чергових відпусток згідно з графіком їх надання.
10. У разі виплати компенсації за невикористану відпустку допомога на оздоровлення не виплачується.
11. Згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 07.02.2000 року №134 керівникам бюджетних установ надано право в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків, виплачувати працівникам матеріальну допомогу, в тому числі на оздоровлення в розмірі не більшому ніж посадовий оклад (ставка заробітної плати).
12. Розміри премій визначаються з урахуванням доплат і надбавок, передбачених у додатку №8 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти.
13. Розмір премії, що надається працівнику, граничним розміром не обмежується.
14. Матеріальна допомога, що надається один раз протягом календарного року в межах прожиткового мінімуму, не включається до сукупного оподаткованого доходу.
15. Відповідно до п/п б та и пункту 4 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 року №100 зі змінами та доповненнями, одноразові виплати і виплати, пов'язані з ювілейними датами не враховуються під час обчислення середньої заробітної плати у всіх випадках її збереження та забезпечення допомогою у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю та допомогою через вагітність та пологи.
16. Пунктом 5 Постанови Кабінету Міністрів України від 07.02.2001 року № 134 «Про впорядкування умов оплати праці працівників установ, закладів та організацій галузі бюджетної сфери» передбачено встановлювати керівникам та іншим працівникам установ і закладів освіти надбавки за складність, напруженість у роботі, виконання особливо важливої роботи та надбавки за високі досягнення у праці в розмірі до 50% посадового окладу (ставки заробітної плати).
17. Винагорода за загальні результати роботи по підсумкам місяця, кварталу та року виплачується за сумлінну і добросовісну працю педагогічним працівникам згідно ст.57 та технічним працівникам згідно штату і тимчасово працюючим.
18. За розширення службових обов'язків, зони обслуговування, складність та напруженість в роботі встановлюються надбавки, доплати, премії працівникам Центру за рахунок і в межах фонду заробітної плати відповідно до встановленого законодавством порядку. Розміри надбавок встановлюються в залежності від особистого внеску кожного робітника в підвищення якості проведення заходів, виконуваних робіт, росту доходів. Надбавки зменшуються або відміняються при погіршенні роботи.
19. Винагорода першочергово виплачується в повному розмірі робітникам, які призвали повний календарний рік.

20. Винагорода може визначатися по рішенням директора та за угодою з радою трудового колективу також робітникам, які не працювали повний календарний рік по поважним причинам: в зв'язку з призовом до лав армії України, виходом на пенсію, народженням дитини, вступом до вузу, аспірантури та інше, в разі повернення на роботу після відсутності по вищевказаним причинам.
21. Розмір винагороди по підсумкам роботи за рік визначається фактично одержаною в даному році заробітною платою неперервного стажу роботи в Центрі.
22. В заробітну плату, пропорційно якій нараховується винагорода, не включаються виплати нехарактерні для особистого вкладу працівника в виробничі досягнення (виплати, пов'язані з тимчасовою непрацездатністю, оплата відпусток, перебування на курсах).
23. В стаж роботи, тривалість якого враховується при виплаті винагороди входить час безперервної роботи в Центрі, час відпусток жінок по догляду за дитиною, служба в лавах армії України, час перебування на навчанні.
24. Матеріальна допомога на оздоровлення надається працівникам, в сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання (Пункт «б» пункту 4 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ №1970 (1970-2002-п) від 25.12.2002).
25. Матеріальна допомога надається адміністрацією при узгодженні з радою трудового колективу.
26. Нарахування винагороди проходить згідно наказу, підписаного директором Центру та представленого в бухгалтерію Комунальної установи «Центр фінансово-господарського обслуговування закладів освіти» Обухівської селищної ради Дніпровського району Дніпропетровської області.
27. Для робітників, які порушили трудову дисципліну, винагорода по підсумкам року може бути зменшена на 100%.

Положення про преміювання.

1. Загальні положення.

- 1.1. Метою преміювання є покращення навчально-виховного процесу, наукової і господарської діяльності Центру шляхом підвищення особистої зацікавленості кожного працівника Центру в результатах праці всього колективу.
- 1.2. Пропозицію по внесенню змін і доповнень до даного Положення вносяться по ініціативі суспільних організацій та адміністрації і приймається або не приймається сумісним рішенням адміністрації та ради трудового колективу, про що працівники Центру повідомляються не пізніше, як за місяць.
- 1.3. Основою для виплати помісячних та квартальних премій по основним підсумкам діяльності є: збереження контингенту учнів, виконання планової роботи, затверджені директором подання відділів, заступників по розподілу премій, надбавок та доплат.
- 1.4. Конфліктні ситуації по питанням преміювання розглядаються комісією по трудовим спорам, в яку входить дирекція і профком.

1.5. Премія, що виплачується із фонду заробітної плати включається в середню заробітну плату працівників в порядку, встановленому існуючим законодавством.

1.6. Положенням передбачається:

- а/ преміювання за основні результати діяльності;
- б/ періодичні премії, надбавки першочергово виплачувати педагогам за звання та нагороди, педагогам які займаються підготовкою вихованців до обласних та Всеукраїнських конкурсів та мають призові місця;
- в/ одноразове преміювання за сумлінну працю і виконання особливо важливих завдань по вдосконаленню науково-дослідної, суспільно-корисної, навчально-виховної і господарської діяльності, а також до професійних свят, за зразкове ведення бухгалтерського обліку, своєчасну звітність та по підготовці до нового навчального року;
- г/ винагорода по підсумкам роботи за рік;
- д/ надання при необхідності матеріальної допомоги не більше посадового окладу;
- ж/ з фонду економії заробітної плати преміювати працівників Центру за сумлінну працю з нагоди ювілейних дат днів народження.

1.7. За угодою з профкомом премія може бути видана:

- сумісникам та основним працівникам, що відпрацювали менше року, але надали велику допомогу в організації навчального процесу, вихованні учнів, проведенні масових заходів та укріпленні матеріальної бази Центру.

1.8. Моральне заохочення працівників Центру здійснюється через нагородження подяками, грамотами, дипломами, цінними подарунками.

2. Преміювання за основні результати діяльності.

2.1. Працівники Центру преміюються за виконання планових показників по підсумках року, півріччя, кварталу, місяця.

2.2. При невиконанні планів, які складаються Центром по основним напрямкам діяльності, виконуючі цей вид діяльності відділи і керівники гуртків можуть бути позбавлені премії частково або повністю по рішення адміністрації погодженого з радою трудового колективу.

Основним плановим показником, по якому здійснюється преміювання всіх категорій працівників Центру є виконання плану роботи Центру (навчально-виховної, масової, методичної, наукової і господарської діяльності з урахуванням виконання бізнес-плану).

2.3. Критерії оцінки при преміюванні по підсумках року керівника гурткової роботи:

- | | |
|---|------------|
| 1.- збереження контингенту учнів 75% | 40% окладу |
| - збереження контингенту учнів 50-75% | 20% окладу |
| - збереження контингенту учнів менше 50% | нема |
| 2. Наявність наочних посібників, обладнання кабінету, утримання колекційних ділянок, лабораторій і т.д. | 30% окладу |

3. Організація і проведення масових заходів
в гуртках, участь в районних, обласних та
Всеукраїнських заходах, результативність

15% окладу

4. Методична робота

10% окладу

5. Господарська та господарсько-господарська діяльність

5% окладу

2.4. Критерії оцінки при преміюванні за підсумками року заступника директора з
навчально-виховної роботи, зав. відділами та методистів:

- збереження контингенту учнів, додаткове залучення їх до масових заходів,
техніка безпеки - 40%
- виконання плану, методична робота - 30%
- матеріальне забезпечення кабінетів, творчих лабораторій,
стан ділянок - 20%
- господарча діяльність, впровадження бізнесплану - 10%

2.5. Основою для зниження або позбавлення премії працівником Центру є:

- невиконання плану з вини працівників;
- порушення трудової дисципліни;
- порушення правил експлуатації обладнання та інвентарю;
- порушення правил обліку і збереження матеріальних цінностей;
- приписки по матеріалам звітності;
- порушення правил техніки безпеки, пожежної безпеки і виробничої санітарії;
- збереження закріпленої техніки в поганому стані в зв'язку з чим відбувається
несвоєчасна доставка дітей на заняття, а також відправка і доставка вантажів;
- невиконання розпоряджень адміністрації;
- недотримання методичних рекомендацій при проведенні занять і масових
заходів.

2.6. Позбавлення і зниження розміру премії оформляється наказом директора за
угодою з радою трудового колективу.

2.7. Розмір премії директора узгоджується з районним відділом освіти.

ПОГОДЖЕНО

Голова ради трудового колективу
Центру Тамара Тороп

Директор Центру



ЗАТВЕРДЖУЮ

Тамара Негоднікова

ПОЛОЖЕННЯ

про надання надбавки працівникам Комунального позашкільного навчального закладу «Центр еколого-натуралістичної творчості учнівської молоді» Обухівської селищної ради Дніпровського району Дніпропетровської області

Дане положення вводиться з метою матеріального заохочення працівників закладу, відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 року №557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розпорядків працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ».

Надбавки можуть встановлюватися:

1. Працівникам закладу:

- а) у розмірі 50% посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки):
 - за високі досягнення у праці, за високу результативність праці;
 - за виконання особливо важливої роботи (в т.ч. участь в науково-експериментальній роботі);
 - за складність, напруженість у роботі.
- б) у розмірі до 50% посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки):
 - за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
 - за суміщення професій (посад);
 - за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.
- в) у розмірі до 40% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за роботу в нічний час за кожну годину роботи з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку.
- г) у розмірі 10% посадового окладу (місячного окладу) за використання в роботі дезінфекційних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів.
- д) у розмірі 15% посадового окладу за завідування кабінетами, лабораторіями, навчально-дослідними земельними ділянками, спорудами закритого ґрунту та інше.
- е) у розмірі 10% посадового окладу (місячного окладу) керівникам гурткової роботи за педагогічне звання «керівник гуртка - методист»

2. Водіям автотранспортних засобів:

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

ПОГОДЖЕНО

Голова ради трудового колективу

Центру Тамара Тороп

Директор Центру

ЗАТВЕРДЖУЮ

Тамара Негоднікова



ПЕРЕЛІК

посад зі шкідливими умовами праці, яким надається додаткова відпустка у відповідності до атестації роботи місць за умовами праці

Календарних днів

- | | |
|--|---|
| 1. Прибиральник службових приміщень, зайнятий прибиранням туалетів | 4 |
| 2 Кочегар | 4 |

ПОГОДЖЕНО

Голова ради трудового колективу

Директор Центру

Центру Т.Т. Тамара Тороп

ЗАТВЕРДЖУЮ

Т.Н. Тамара Негодікова



Додаткові відпустки згідно зі ст. 8 Закону України «Про відпустки»
надаються таким категоріям працівників Центру з ненормативним робочим днем:

Календарних днів

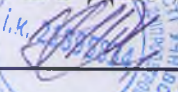
- | | |
|---|---|
| 1. Директор | 7 |
| 2. Заступник директора з навчально-виховній роботі | 7 |
| 3. Заступник директора по адміністративно-господарчій частині | 7 |
| 4. Завідуючий відділом | 7 |
| 5. Секретар-діловод | 4 |
| 6. Інженер-електронік | 4 |

ПОГОДЖЕНО

Голова ради трудового колективу
Центру  Тамара Тороп

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор Центру


Тамара Негоднікова



ПЕРЕЛІК

посад, яким надається безкоштовний змінний
спецодяг відповідно до норм

1. Сторож
2. Робітник з комплексного ремонту будинків, споруд й обладнання
3. Прибиральниця службових приміщень

ПОГОДЖЕНО

Голова ради трудового колективу
Центру Тар Тамара Тороп

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор Центру
Тамара Негоднікова



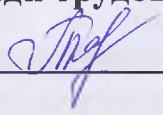
ПЕРЕЛІК

посад, яким надаються безкоштовно миючі засоби відповідно до норм

1. Сторож
2. Робітник з комплексного ремонту будинків, споруд й обладнання
3. Прибиральниця службових приміщень
4. Садівник
5. Кочегар

ПОГОДЖЕНО

Голова ради трудового колективу Директор Центру

Центру  Тамара Тороп**ЗАТВЕРДЖУЮ** Тамара Негоднікова**П Р А В И Л А**

внутрішнього розпорядку для працівників Комунального позашкільного навчального закладу «Центр еколого-натуралістичної творчості учнівської молоді» Обухівської селищної ради Дніпровського району Дніпропетровської області

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.

1. Правила, розроблені на основі Кодексу Законів про працю України, Законів України «Про освіту», «Про загальну середню освіту» та основних нормативних документів пов'язаних з освітою.
2. Правила повинні сприяти посиленню заходів дисциплінарного і громадського впливу до порушників дисципліни, заохочувати прагнення до добросовісної праці.
3. Правила погоджені з радою трудового колективу і враховують умови роботи Центру.
4. Всі питання, пов'язані з застосуванням правил внутрішнього розпорядку, вирішує директор навчального закладу у межах своїх повноважень, а у випадку, передбачених діючим законодавством і правилами внутрішнього трудового розпорядку, спільно чи за погодженням з радою трудового колективу.

2. ПОРЯДОК ПРИЙОМУ ТА ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ.

1. При прийнятті на роботу керівник зобов'язаний зажадати від особи, що працевлаштовується:
 - подання трудової книжки, оформленої у встановленому порядку пред'явлення паспорта, диплома або іншого документа про освіту чи професійну підготовку, довідку про стан здоров'я, ідентифікаційний код.
2. Прийняття на роботу оформляється наказом та ведеться особова справа.
3. Адміністрація знайомить працівника з його функціональними обов'язками, проводить інструктаж з техніки безпеки.
4. Адміністрацією Центру можуть бути впроваджені договори-контракти при прийомі на роботу, договори на матеріальну відповідальність, графіковий режим роботи.

3. РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ У ЗАКЛАДІ.

1. Для працівників Центру встановлено п'ятиденний робочий тиждень з початком робочого дня з 8-00 ранку і з кінцем робочого дня в 17-00, обідня перерва з 12-00 до 12-45, п'ятниця – кінець робочого дня о 16-00.
2. Графік надання щорічної відпустки погоджується з радою трудового колективу і складається на кожний календарний рік. Надання відпусток працівникам Центру оформляється наказом.

4. ОСНОВНІ ОBOB'ЯЗКИ ПРАЦІВНИКА ТА РОБОТОДАВЦЯ.

1. Працівники Центру зобов'язані:

- працювати сумлінно, виконувати навчальний режим, дотримуватись правил внутрішнього розпорядку та дисципліни праці;
- виконувати вимоги з охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії, протипожежної безпеки, передбачені відповідними правилами та інструкціями;
- берегти обладнання, інвентар, матеріали, навчальні посібники, економити електроенергію
- працівники Центру в установлені строки повинні проходити медичний огляд відповідно до чинного законодавства.

5. ПРАВА ПРАЦІВНИКА ТА РОБОТОДАВЦЯ.

1. Працівники Центру мають право на:

- захист професійної честі, гідності;
- вільний вибір форм, методів, засобів навчання, виявлення педагогічної ініціативи;
- користування подовженою оплачуваною відпусткою (для педагогічних працівників Центру);
- одержання натуральної оплати у сільській місцевості на рівні працівників сільського господарства згідно колективної угоди;
- участь в громадському самоврядуванні.

6. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ПОРУШЕННЯ ПРАВИЛ ВНУТРІШНЬОГО РОЗПОРЯДКУ.

1. За порушення трудової дисципліни до працівників Центру може бути застосовано один з таких заходів стягнення:

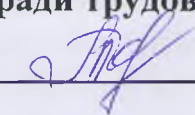
- догана
- звільнення

7. ЗАОХОЧЕННЯ ЗА УСПІХИ В РОБОТІ.

1. Працівникам Центру, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки надаються переваги та соціальні пільги в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів Центру. За підсумками роботи робітникам можуть видаватися премії, встановлюватися надбавки та доплати до основної заробітної плати, застосовуватися моральні стимули заохочення згідно розробленого Положення про матеріальне та моральне заохочення працівників Комунального позашкільного навчального закладу «Центр еколого-натуралістичної творчості учнівської молоді» Обухівської селищної ради Дніпровського району Дніпропетровської області

ПОГОДЖЕНО

Голова ради трудового колективу Директор Центру

Центру  Тамара Тороп

ЗАТВЕРДЖУЮ


Тамара Негоднікова



ПОЛОЖЕННЯ

про оплату праці працівникам комунальних закладів освіти Дніпровського району

I. Загальні положення та визначення

1.1. Метою цього Положення є забезпечення мотивації персоналу на ефективну працю, спрямовану на задоволення потреб працівників Комунального позашкільного навчального закладу «Центр еколого-натуралістичної творчості учнівської молоді» Обухівської селищної ради Дніпровського району Дніпропетровської області (надалі за текстом Центр) і досягнення цілей Центру в умовах існуючої економічної ситуації в Україні.

1.2. Основними законодавчими документами формування «Положення про оплату праці» є:

Кодекс законів про працю України;

- Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. №108/95-ВР (зі змінами);

- Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. №2694-ХІІ (зі змінами);

- Закон України «Про освіту»;

- Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Мінстату №323 від 11.12.1995 р. зі змінами та доповненнями.

1.3. Цим Положенням визначаються структура заробітної плати, склад і джерела витрат на оплату праці.

Визначення:

1.4. Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовою угодою власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу.

1.5. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати - до них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами та положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства України або які провадяться понад установлені норми.

II. Порядок оплати праці працівникам Центру

2.1. Оплата праці здійснюється у вигляді нарахування й виплати працівникам заробітної плати та інших додаткових виплат, передбачених чинним законодавством України, Колективною угодою і цим Положенням.

2.2. Розмір заробітної плати працівника Центру залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів

його праці та результатів діяльності Центру за звітний період (місяць) (ч.2 ст.94 КЗпП України).

2.3. Заробітна плата встановлюється з такого розрахунку, що вона не може бути нижче за встановлений державою мінімальний розмір (ч.1 ст.95 КЗпП України) при виконанні працівником місячного навантаження (виконаному обсязі робіт).

2.4. В разі підвищення законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати адміністрація Центру повинна відновити міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

2.5. Заробітна плата працівників Центру складається з посадового окладу й інших заохочувальних та компенсаційних виплат, а саме:

2.5.1. Посадовий оклад встановлюється працівникам Центру відповідно до затвердженого штатного розкладу, що діє у звітному періоді, який розробляється на підставі схеми розрахункових коефіцієнтів окладів;

2.5.2. Педагогічним працівникам Центру виплачується 20-ти відсоткової надбавка відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 р. № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам дошкільних, позашкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних навчальних закладів, вищих навчальних закладів I - II рівня акредитації, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування».

2.5.3. Педагогічним працівникам Центру виплачуються надбавки за вислугу років щомісяця у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу педагогічної роботи у таких розмірах: понад 3 роки - 10 відсотків, понад 10 років - 20 відсотків і понад 20 років - 30 відсотків.

2.5.4. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати у формі винагород за виконання разових робіт першорядної важливості працівникам Центру, що приймають активну участь у розробці та реалізації проектів, виконанні термінових робіт, у формі матеріальної допомоги й інших компенсаційних виплат призначаються відповідно до чинного законодавства.

2.6. Працівники Центру, що працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу (п.1 ст.102-1 КЗпП України).

2.7. Працівникам Центру, які виконують поряд зі своєю основною роботою додаткову роботу за іншою професією (посадою) чи обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (ч.1 ст.105 КЗпП України).

2.8. Заробітна плата виплачується працівникам Центру регулярно в робочі дні у строки, встановлені Колективним договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів (ч.1 ст.115 КЗпП України).

2.9. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні (ч.2 ст.115 КЗпП України).

2.10. Заробітна плата працівникам Центру за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки (ч.3 ст.115 КЗпП України).

2.11. Підставою для нарахування бухгалтерією заробітної плати працівникам за підсумками роботи за місяць є:

2.11.1. Штатний розклад Центру;

2.11.2. Табелі обліку робочого часу;

2.11.3. Наказ про нарахування інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

III. Відповідальність

3.1. Керівник Центру несе відповідальність за:

- забезпечення нарахування та виплати заробітної плати відповідно до чинного законодавства України, Колективної угоди та цього Положення;
- своєчасне затвердження та підписання документів, що є підставою для нарахування заробітної плати (штатний розклад, накази).

ПОГОДЖЕНО

Голова ради трудового колективу Директор Центру

Центру Тамара Тороп

ЗАТВЕРДЖУЮ

Тамара Негоднікова

Комплексні заходи

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

№ з/п	Найменування заходів	Термін виконання	Відповідальний за виконання	Примітка
1	2	3	4	5
1.	Забезпечення соціальних гарантій в області охорони праці на рівні, не нижче за передбачений законодавством України	постійно	директор	
2.	Придбання спецодягу	постійно	заст. директора по АГЧ	
3.	Забезпечення безпечних умов праці у виробничих приміщеннях закладу	постійно	директор	
4.	Підтримка у приміщеннях закладу температурного режиму у межах санітарно-гігієнічних норм.	постійно	директор заст. директора по АГЧ	
5.	Формування у бюджеті установи коштів для фінансування заходів щодо охорони праці.	щокварталу	директор	
6.	Проведення медогляду	щороку	директор заст. директора по АГЧ	
7.	Вимірювання опору розтікання і заземлення електроустаткування	постійно	директор заст. директора по АГЧ	
8.	Організація питного режиму	постійно	заст. директора по АГЧ	

9.	Придбання та поповнення медичних аптечок	постійно	заст. директора по АГЧ	
10.	Придбання вогнегасників, перезарядка	постійно	заст. директора по АГЧ	
11.	Придбання миючих засобів та чистильних препаратів	постійно	заст. директора по АГЧ	
12.	Придбання та видача спецодягу і спецвзуття для певних категорій працівників	постійно	заст. директора по АГЧ	
13.	Введення в експлуатацію пристроїв для контролю стану ізоляції та засобів сигналізації	постійно	директор	
14.	Придбання та встановлення кондиціонерів для адмін. будівель	постійно	директор	
15.	Реконструкція систем опалення з метою доведення температурного режиму до встановлених нормативів	постійно	директор	
16.	Здійснення конструктивних рішень та заходів протипожежної безпеки: встановлення автоматичної пожежної сигналізації, просочування дерев'яних конструкцій дахів	постійно	директор	