

**ЗМІНИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
МІЖ КЕРІВНИКОМ ТА ПРОФСПІЛКОВИМ КОМІТЕТОМ
ЛИМАНСЬКОЇ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОЇ ШКОЛИ І-ІІІ СТУПЕНІВ
ЗМІЇВСЬКОЇ РАЙОННОЇ РАДИ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
НА 2017-2020 РОКИ**

СХВАЛЕНО

на зборах трудового колективу
28 грудня 2020 року
протокол № 4

З метою своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати відповідно до ст. 6.2.2. Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016-2020 роки внести такі зміни до Колективного договору між адміністрацією закладу та профспілковим комітетом Лиманської ЗОШ I – III ст. на 2017 – 2020 роки:

1. П.10 розділ V викласти в такій редакції:

Виплачувати працівникам закладу заробітну плату у грошовому виразі за місцем роботи двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів (**16 числа та 31 числа місяця**). Розмір заробітної плати за першу половину місяця має складати не менше оплати за фактично відпрацьований час із розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника. (стаття 115 КЗпП України із змінами внесеними Постановою 2559-УІ від 23.09.2010).

2. Додаток 9 викласти в такій редакції:

ПОЛОЖЕННЯ **про надання грошової винагороди педагогічним працівникам** **КЗ «Лиманська ЗОШ I – III ст.»**

Виплата винагороди передбачена постановою Кабінету Міністрів України від 5 червня 2000 р. № 898 “Про затвердження Порядку використання коштів, передбачених статтею 68 Закону України “Про Державний бюджет України на 2000 рік ” (зі змінами, внесеними Постановою від 08 лютого 2017 р. № 67), постановою Кабінету Міністрів України від 19.08.02 р. №1222 „Про реалізацію окремих положень” частини першої ст. 57 Закону України „Про освіту”, „Про затвердження переліку посад педагогічних працівників”, зі змінами, внесеними відповідно постанові Кабінету Міністрів України від 06.05.01 р. № 432.

1. Директор школи одержує грошову винагороду за умови:

- сумлінної праці;
- створення оптимального механізму управління школи;
- підтримання ініціативи педагогічних працівників щодо творчих їх пошуків, удосконалення системи навчання та виховання;
- створення й зміцнення матеріальної бази школи, за своєчасне і якісне проведення ремонту і підготовку школи до навчального року;
- створення максимально сприятливих умов для самовираження особистості учнів в різних видах діяльності, розкриття їх здібностей і талантів;
- згуртування і зміцнення педагогічного колективу, створення в ньому атмосфери творчості, колегіальності і відповідальності;
- створення необхідних умов для дитини у позакласній виховній роботі;
- забезпечення дотримання техніки безпеки, санітарно-гігієнічних та протипожежних норм, вимог охорони дитинства;
- активної участі у суспільному житті школи.

2. Заступник директора з навчально-виховної роботи одержує грошову винагороду за умови:

- сумлінної праці;
- здійснення належного внутрішкільного контролю та керівництва навчально-виховним процесом;
- вивчення і впровадження передового педагогічного досвіду, проведення педагогічних експериментів, організацію серед учителів конкурсу „Учитель року”;

- підготовки матеріалів на районну і обласну ярмарку педагогічних ідей;
- вмілої організації методичної роботи, забезпечення безперервного підвищення кваліфікації учителів, організації наставництва і забезпечення його результативності;
- удосконалення методів і форм навчання, втілення в практику роботи учителів школи активних форм занять;
- активної участі у проведенні ремонту і підготовки школи до навчального року;
- активної участі у суспільному житті школи;
- чіткої організації літнього відпочинку і виробничої практики учнів;
- вмілої організації роботи з педагогічно занедбаними дітьми, багатодітними, неблагонадійними і малозабезпеченими сім'ями;
- ефективної координації роботи педагогічного колективу школи з дитячими організаціями міста;
- підготовки і активної участі учнів школи в сільських і районних урочистостях.

3. Заступник директора з виховної роботи одержує грошову винагороду за умови:

- сумлінної праці;
- створення оптимального механізму керування виховною роботою в школі;
- наявності позитивних результатів здійснених виховних заходів;
- сумлінного ведення внутрішкільної документації;
- сприяння розширенню та збагаченню змісту роботи дитячих не політизованих організацій;
- створення дієвої системи шкільного самоврядування;
- ефективного залучення учнів до суспільно корисної праці;
- забезпечення дієвості у співпраці школи з сім'єю, громадськістю;
- сприяння укріпленню матеріально-технічної бази школи

4. Педагог-організатор одержує грошову винагороду за умови:

- сумлінної праці;
- тісного контакту з заступником директора з виховної роботи, учителями школи, працівниками позакласних закладів;
- виявлення ініціативи, винахідливості, творчої праці з дітьми;
- успішного розвитку і діяльності дитячих організацій, які працюють на принципах добровільності, самостійності, гуманності і демократизму
- допомоги класним керівникам в організації колективних творчих справ;
- організації з дітьми цікавих заходів;
- підвищення свого наукового і методичного рівня;
- активної участі в суспільному житті школи.

5. Практичний психолог одержує грошову винагороду за умови:

- сумлінної праці і зразкового виконання службових обов'язків;
- тісного контакту з заступником директора з виховної роботи, учителями, працівниками позашкільних закладів;
- виявлення ініціативи, винахідливості;
- постійної праці з дітьми;
- надання допомоги класним керівникам школи у вивченні психологічного стану учнів та класів;
- проведення з дітьми психологічної роботи;
- активної участі у суспільному житті школи;
- формуванні психологічної культури учнів, консультуванні з питань психології, її практичного використання в організації освітнього процесу.

6. Соціальний педагог одержує грошову винагороду за умови:

- сумлінної праці;
- зразкового виконання службових обов'язків;
- вивчення та оцінки особливостей діяльності і розвитку учнів, шкільного колективу, особливостей сімей та сімейного виховання;
- сприяння захисту прав учнів, представлення їх інтересів у службі у справах дітей та судових органах.

7. Грошову винагороду одержує вчитель за умови:

- сумлінної праці;
- проведення уроків, які відповідають сучасним вимогам;
- належного ведення особистої, загальношкільної документації;
- систематичної праці над утворенням і поповненням навчального, дидактичного матеріалу з предмету;
- забезпечення високого рівня підготовки учнів, який відповідає сучасним вимогам;
- постійного підвищення своєї педагогічної майстерності, активної участі в структурних формах роботи методичних об'єднань району, шкільних і районних виставках, конкурсах, районних і обласних ярмарках;
- веденням систематичної виховної роботи з учнями, підтримання тісного контакту з їх батьками (учні не мають грубих порушень, не перебувають на шкільному обліку, обліку міліції);
- додержання педагогічної етики;
- суворого дотримання правил внутрішкільного трудового розпорядку;
- успішної праці по укріпленню матеріально-технічної бази школи;
- активної участі у суспільному житті школи;
- зразкового виконання службових обов'язків;
- якісної підготовки класної кімнати до нового навчального року.

8. Керівник секції спортивного напрямку одержує грошову винагороду за умови:

- сумлінної праці;
- зразкового виконання службових обов'язків;
- за умови досягнення успіхів у вихованні дітей

9. Вихователь групи подовженого дня одержує грошову винагороду за умови:

- сумлінної праці;
- зразкового виконання службових обов'язків
- за умови досягнення успіхів у вихованні дітей

10. Показники грошової винагороди, її розміри, встановлюються відповідною комісією (від адміністрації та профспілкового комітету), оформлюються наказом по КЗ Лиманська ЗОШ І-ІІІ ст.», узгоджуються з профкомом і доводяться до кожного члену колективу в 3-денний строк.

11. Директор школи отримує щорічну грошову винагороду за погодженням з відділом освіти Зміївської райдержадміністрації, інші підприємці школи — за наказом директора школи за погодженням з ПК школи.

12. Учителі школи, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю і пологами, відпустці для догляду за дитиною віком до 3-х років та працювали неповний навчальний рік, одержують грошову винагороду відповідно відпрацьованому періоду.

13. Учителі школи, які працювали неповний навчальний рік або звільнені протягом навчального року, у тому числі у зв'язку з виходом на пенсію, одержують грошову винагороду за фактично відпрацьований час.

14. Учителі школи, які працювали на неповне навантаження, одержують грошову винагороду у відповідній частині посадового окладу.

15. Педагогічним працівникам, які мають адміністративні стягнення, винагорода не надається.

3. Додаток 10 викласти в такій редакції:

П О Л О Ж Е Н Н Я ПРО ПРЕМІЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ТА НАДАННЯ ЇМ МАТЕРІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ КЗ «ЛИМАНСЬКА ЗОШ І-ІІІ СТ.» ЗА РАХУНОК ЕКОНОМІЇ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

I. Загальні положення

1.1. Преміювання є заходом для стимулювання і заохочення працівників до якісного та ефективного виконання посадових обов'язків.

1.2. Премія працівникам школи виплачується у зв'язку з економією фонду заробітної плати, за підсумками роботи за поточний календарний рік.

1.3. Положення про преміювання розроблене на підставі статті 98 КЗпП України, Закону України від 24.03.1995 № 108/95-ВР "Про оплату праці", постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 "Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери" та наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557 "Про упорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ".

1.4. Виплата премії передбачена постановою Кабінету Міністрів України від 19.08.02 р. №1222 „Про реалізацію окремих положень” частини першої ст. 57 Закону України „Про освіту”, „Про затвердження переліку посад педагогічних працівників”, зі змінами, внесеними відповідно постанові Кабінету Міністрів України від 06.05.01 р. № 432.

1.5. Це Положення поширюється на всіх працівників закладу, крім тих, які працюють за сумісництвом.

1.6. Положення діє з дати підписання.

II. Види матеріального заохочення

2.1. До працівників закладу застосовуються такі види матеріального заохочення:

- надбавка працівникам, у розмірі до 50% посадового окладу;
 - за високі досягнення у праці;
 - за виконання особливо важливої роботи (на термін її виконання);
 - за складність, напруженість у роботі.

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

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

- матеріальна допомога, в тому числі на оздоровлення, в сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання;
- преміювання працівників.

III. Умови та показники преміювання

Премія виплачується за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків, з нагоди професійних, загальнодержавних свят та ювілейних дат працівників.

1. ПОКАЗНИКИ ПРЕМІЮВАННЯ встановлюються відповідною комісією (від адміністрації та профспілкового комітету), оформляються наказом по КЗ «Лиманська ЗОШ І-ІІІ ст.», узгоджуються з профкомом.

2. ПРЕМІЮВАННЯ ДИРЕКТОРУ надається згідно з наказом начальника відділу освіти за поданням профспілкового комітету.

3. ПРЕМІЯ ПРАЦІВНИКАМ ШКОЛИ надається згідно з наказом по школі за погодженням профспілкового комітету.

4. РОЗМІРИ ПРЕМІЮВАННЯ встановлюються керівником за погодженням з ПК в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків в такому порядку:

- керівнику – начальником відділу освіти і оголошується у наказі по відділу освіти;

– 5. Загальна сума премії, що виплачується одному працівнику не обмежується граничними розмірами в розрахунку на рік.

6. ПРАЦІВНИКИ, які працювали неповний навчальний рік, у тому числі у зв'язку з виходом на пенсію, декретною відпусткою або відпусткою по догляду за дитиною до 3-х років, одержують премію за фактично відпрацьований час.

7. ПРАЦІВНИКИ, які пропрацювали неповний навчальний рік, але на час видачі премії є працівниками, отримують премію за фактично відпрацьований час.

8. ПРАЦІВНИКИ, які протягом року мали догану, премій не отримують.

9. **ДИРЕКТОР** школи одержує премію за умови:

- сумлінної праці;
- створення оптимального механізму управління школи;
- підтримання ініціативи педагогічних працівників щодо творчих їх пошуків, удосконалення системи навчання та виховання;
- створення й зміцнення матеріальної бази школи, за своєчасне і якісне проведення ремонту і підготовки школи до навчального року;
- створення максимально сприятливих умов для самовираження особистості учнів в різних видах діяльності, розкриття їх здібностей і талантів;
- згуртування і зміцнення педагогічного колективу, створення в ньому атмосфери творчості, колегіальності і відповідальності;
- створення необхідних умов для дитини у позакласній виховній роботі;
- забезпечення дотримання техніки безпеки, санітарно-гігієнічних та протипожежних норм, вимог охорони дитинства;
- активної участі у суспільному житті школи.

10. **ЗАСТУПНИК ДИРЕКТОРА З НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОЇ РОБОТИ** одержує премію за умови:

- сумлінної праці;
- здійснення належного внутрішкільного контролю та керівництва навчально-виховним процесом;
- вивчення і впровадження передового педагогічного досвіду, проведення педагогічних експериментів, організацію серед учителів конкурсу „Учитель року”;
- підготовку матеріалів на районну і обласну ярмарку педагогічних ідей;
- вміль організації методичної роботи, забезпечення безперервного підвищення кваліфікації учителів, організації наставництва і забезпечення його результативності;
- удосконалення методів і форм навчання, втілення в практику роботи учителів школи активних форм занять;
- активної участі у проведенні ремонту і підготовки школи до навчального року;
- активної участі у суспільному житті школи;
- чіткої організації літнього відпочинку і виробничої практики учнів;
- вміль організації роботи з педагогічно занедбаними дітьми, багатодітними, неблагонадійними і малозабезпеченими сім'ями;
- ефективної координації роботи педагогічного колективу школи з дитячими організаціями міста;
- підготовки і активної участі учнів школи в сільських і районних урочистостях.

11. **ЗАСТУПНИК ДИРЕКТОРА З ВИХОВНОЇ РОБОТИ** одержує премію за умови:

- сумлінно працює;
- створює оптимальний механізм керування виховною роботою у школі;
- має позитивні результати здійснених виховних заходів;

- сумлінно веде внутрішкільну документацію;
- сприяє розширенню та збагаченню змісту роботи дитячих не політизованих організацій;

- створює дієву систему шкільного самоврядування;
- ефективно залучає учнів до суспільно корисної праці;
- забезпечує дієвість у співпраці школи з сім'єю, громадськістю;
- сприяє укріпленню матеріально-технічної бази школи.

12. ПЕДАГОГ-ОРГАНІЗАТОР одержує премію за умови:

- сумлінної праці;
- тісного контакту з заступником директора з виховної роботи, учителями школи, працівниками позакласних закладів;
- виявлення ініціативи, винахідливості, творчої праці з дітьми;
- допомоги класним керівникам в організації колективних творчих справ;
- організації з дітьми цікавих заходів;
- підвищення свого наукового і методичного рівня;
- активної участі в суспільному житті школи.

13. СОЦІАЛЬНИЙ ПЕДАГОГ одержує премію за умови:

- сумлінної праці;
- зразкового виконання службових обов'язків;
- вивчення та оцінки особливостей діяльності і розвитку учнів, шкільного колективу, особливостей сімей та сімейного виховання;
- сприяння захисту прав учнів, представлення їх інтересів у службі у справах дітей та судових органах.

14. КЕРІВНИК СЕКЦІЇ СПОРТИВНОГО НАПРЯМУ одержує премію за умови:

- сумлінної праці;
- зразкового виконання службових обов'язків;
- за умови досягнення успіхів у вихованні дітей

15. ВИХОВАТЕЛЬ ГРУПИ ПОДОВЖЕНОГО ДНЯ одержує премію за умови:

- сумлінної праці;
- зразкового виконання службових обов'язків
- досягнення успіхів у вихованні дітей

16. Премію одержує УЧИТЕЛЬ, який:

- сумлінно працює;
- проводить уроки, які відповідають сучасним вимогам;
- належно веде особисту, загальношкільну документацію;
- систематично працює над утворенням і поповненням навчального, дидактичного матеріалу з предмету;
- має учнів – переможців олімпіад;
- постійно підвищує свою педагогічну майстерність, бере активну участь в роботі шкільного і районного методичного об'єднань, шкільних і районних виставках, конкурсах, районних і обласних ярмарках;
- веде систематичну виховну роботу з учнями, підтримує тісний контакт з їх батьками (учні не мають грубих порушень, не перебувають на шкільному обліку, обліку міліції);
- дотримується педагогічної етики;
- не порушує правил внутрішшкільного трудового розпорядку;
- працює по укріпленню матеріально-технічної бази школи;
- бере активну участь у суспільному житті школи;
- зразково виконує службові обов'язки;
- професійно готує учнівську молодь.

17. ПРАКТИЧНИЙ ПСИХОЛОГ одержує премію, якщо він:

- сумлінно працює і зразково виконує службові обов'язки;
- працює в тісному контакті з заступником директора з виховної роботи, учителями, працівниками позашкільних закладів;
- проявляє ініціативу, винахідливість;
- постійно працює з дітьми;
- надає допомогу класним керівникам школи у вивченні психологічного стану учнів та класів;
- проводить з дітьми психологічну роботу;
- бере активну участь у суспільному житті школи;
- формує психологічну культуру учнів, консультує з питань психології, її практичного використання в організації освітнього процесу.

18. ЗАВІДУВАЧ ГОСПОДАРСТВА – отримує премію за забезпечення вчасної і якісної підготовки школи до нового навчального року, якісний ремонт особистий вклад у його виконання, постійне дотримання санітарно-гігієнічних вимог до утримання школи, організацію збереження матеріальних цінностей, дотримання норм охорони праці, раціональне витрачання матеріально-фінансових цінностей.

19. КУХАР – отримує премію за високий рівень організації гарячого харчування дітей, безперебійну роботу їдальні за будь-яких умов, постійне дотримання вимог і норм, зразкове ведення документації

20. СЕКРЕТАР-ДРУКАРКА – отримує премію за добре комп'ютерне забезпечення діловодства, зразкове виконання посадових обов'язків, чітке ведення шкільної ділової документації.

21. ЛАБОРАНТ – отримує премію за постійне утримання кабінету хімії згідно вимог, систематичне обов'язкове проведення необхідних демонстрацій, практичних та лабораторних робіт.

22. ЕЛЕКТРОМОНТЕР З РЕМОНТУ ТА ОБСЛУГОВУВАННЯ ЕЛЕКТРООБЛАДНАННЯ – отримує премію за зразкове виконання посадових обов'язків, якісне проведення всіх робіт поточного ремонту мереж захисної апаратури, освітлювальних та силових електроустановок, заземлюючих пристроїв.

23. КОМІРНИК – отримує премію за раціональне забезпечення їдальні продуктами харчування, правильне їх зберігання та своєчасне ведення документації

24. ПІДСОБНИЙ РОБІТНИК – отримує премію за утримання харчоблоку у відповідності до санітарних вимог і правил, добросовісне виконання посадових обов'язків.

25. ПРИБИРАЛЬНИК СЛУЖБОВИХ ПРИМІЩЕНЬ – отримує премію за постійне дотримання санітарно-гігієнічних вимог щодо утримання шкільних приміщень, активну безпосередню участь і особистий вклад у проведення поточного ремонту школи

26. РОБІТНИК З КОМПЛЕКСНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ Й РЕМОНТУ БУДІВЕЛЬ – отримує премію за підтримання в доброму стані будівель, території школи, проведення поточних ремонтних робіт, підтримання в робочому стані обладнання, що забезпечує нормальне функціонування школи.

27. СТОРОЖ – отримує премію за збереження шкільного майна, дотримання економії електроенергії.

28. ДВІРНИК – отримує премію за підтримання шкільної території в зразковому порядку.

29. СЕСТРА МЕДИЧНА З ДІЄТИЧНОГО ХАРЧУВАННЯ – отримує премію за якісне забезпечення дієтичним харчуванням учнів за призначенням лікаря, своєчасне ведення документації з питань харчування учнів у школі, за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків.

30. СЕСТРА МЕДИЧНА – отримує премію за бездоганне виконання службових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією; високу виконавську дисципліну; ініціативність та результативність у роботі, сумлінну працю.

31. ІНЖЕНЕР-ЕЛЕКТРОНІК – отримує премію за бездоганне виконання службових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією; високу виконавську дисципліну; ініціативність та результативність у роботі.

32. ГАРДЕРОБНИК – отримує премію за бездоганне виконання службових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією, сумлінну працю.

III. Перелік порушень, за які працівник позбавляється матеріального заохочення, премії частково або повністю

3.1. Порушення трудової дисципліни (неодноразове запізнення на роботу) (50%).

3.2. Недоліки у роботі (неповне виконання, невчасне виконання) (50%).

3.3. Наявність випадків неналежного контролю за зберіганням матеріальних цінностей (50%).

3.4. Вчинення прогулу без поважних причин (100%).

3.5. Розкрадання матеріальних цінностей (100%).

3.6. Поява на робочому місці у нетверезому стані чи під впливом наркотичних речовин (100%).

3.7. Грубе порушення вимог з охорони праці, правил техніки безпеки, протипожежних норм, педагогічної етики та інші порушення (100%).

IV. Заключні положення

4.1. Преміювання працівників і надання їм матеріальної допомоги здійснюється відповідно до Положення про преміювання та матеріальну допомогу працівникам КЗ «Лиманська ЗОШ І – III ст.», яке затверджується директором школи за погодженням з профспілковим комітетом.

4.2. При зміні умов преміювання директор школи обов'язково має погодити ці зміни з профспілковим комітетом.

4.3. Усі виплати з матеріального стимулювання та матеріального заохочення здійснюються за наявності економії коштів затвердженого фонду оплати праці.

4.4. Положення переглядається і затверджується у випадках зміни чинного законодавства та доповнює до затвердженого.

4.5. Спори з питань преміювання розглядаються в порядку, передбаченому чинним законодавством.

В змінах до Колективного договору
прошнуровано, пронумеровано
та скріплено печаткою

дів'ять) аркушів

Директор школи Євгенія МАЦАК



від 15 ЛЮТ 2021 № 382
на № _____ від _____

Директору
КЗ «Лиманська ЗОШ І-ІІІ
ступенів»
Слобожанської селищної ради
Чугуївського району
Харківської області
Євгенії МАЦАК

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» (зі змінами) відділом соціального захисту населення виконавчого комітету Слобожанської селищної ради зареєстровано зміни та доповнення до колективного договору Вашої установи за № 5 від 12 лютого 2021 року.

Слобожанський селищний голова



Дмитро ДІХТЯР

Олена Халіна 52586

