



Затверджено наказом
Міносвіти України від
1 квітня 1996 р. № 100

УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ
ЧЕРНІГІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

ЛІЦЕНЗІЯ

серія 30

№ 26. 001039 *

засвідчує право

*Бутівської середньої
загальноосвітньої школи
Городищенського району
Чернігівської області*

провадження освітньої діяльності

*з наданням загальної середньої
освіти*

з ліцензованим обсягом прийому _____ осіб

відповідно до рішення *регіональної*

експертної ради

від "12" *березня* 199*7* р. протокол № *2*

Особливі умови здійснення освітньої діяльності

Термін дії ліцензії до "12" *березня* 199__ р. *2002*

Підпис керівника органу, що видав ліцензію

Підпис відповідального секретаря



Регістраційний № *1039*

від "12" *березня* 199*7* р.

НА ПИС

про повідомну реєстрацію галузевої, регіональної
угоди, колективного договору

Зареєстровано

Управлінням соціального захисту населення
Городнянської районної державної адміністрації
(реєструючий орган)

Колективний договір

(назва угоди, договору)

між адміністрацією та первинною профспілковою
організацією Бугівської загальноосвітньої школи І-ІІ
ступенів Городнянської міської ради

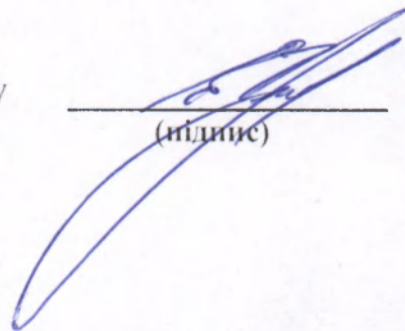
(сторони, які уклали угоду, договір)

Реєстровий номер 20 від «18» червня 2019 року

Рекомендації реєструючого органу _____
(вихідний номер і дата надсилання листа)



Керівник
реєструючого органу


(підпис)

В. КРИВОЛАП
(ініціали і прізвище)

**Колективний договір
між адміністрацією і первинною профспілковою організацією
Бутівської загальноосвітньої школи І-ІІІ ст.
Городнянської міської ради
на 2019–2023 роки**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Даний Колективний договір укладений на 2019 – 2023 роки (далі – Колдоговір) між **адміністрацією (далі Роботодавець) і первинною профспілковою організацією (далі – Профорганізація) Бутівської ЗОШ І-ІІІ ст. Городнянської міської ради** – повноважним представником найманих працівників (далі – Сторони) відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні», Закону України «Про колективні договори і угоди», Генеральної, Галузевої, Чернігівської обласної галузевої угод, законів про освіту, інших законодавчих актів України.
- 1.2. Колдоговір є нормативним актом соціального партнерства, яким регулюється виробничі, трудові і соціально-економічні відносини і узгоджуються інтереси працівників та Роботодавця.
- 1.3. Гарантії, пільги, компенсації, передбачені Колдоговором не можуть бути нижчими від рівня, встановленого законодавством, Генеральною, Галузевою та Обласною угодами. Прийняті Сторонами документи (накази, розпорядження, рішення, постанови тощо), які суперечить Генеральній, Галузевій або Обласній Угоді, Угоді на рівні Городнянської ОТГ є недійсними.
- 1.4. Положення Колдоговору діють безпосередньо та поширюються на всіх працівників закладу.
- 1.5. Після закінчення строку дії даний Колдоговір продовжує діяти до моменту набрання чинності новим.
- 1.6. Колдоговір підписаний у трьох примірниках: для кожної із Сторін та органу реєстрації.
- 1.7. Роботодавець подає Колдоговір на повідомну реєстрацію.
- 1.8. Зміни до Колдоговору вносяться у тому ж порядку, що і його укладення. Веде переговори і готує проект змін до Колдоговору той самий склад комісії, який готував проект Колдоговору, якщо Сторони не вирішать інше.
- 1.9. Щорічно Сторони звітують про виконання Колдоговору на засіданні первинної організації Профспілки. Звіт кожної із Сторін виготовляється у письмовій формі та має відповідати структурі даного Колдоговору.
- 1.11. У разі внесення змін до законодавства, що погіршують права та гарантії працівників та профспілок, положення Колдоговору, що регулюють відповідні правовідносини, не втрачають чинності і продовжують діяти як додаткові порівняно із законодавством гарантії.
- 1.12. Реорганізація чи зміна назв Сторін не впливає на чинність даного Колдоговору та термін її дії.

2. СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ

2.1. Роботодавець зобов'язується:

2.1.1. Створювати необхідні організаційні, матеріально-фінансові умови для реалізації пріоритетних напрямів розвитку освіти.

2.1.2. В межах повноважень вживати заходів щодо безумовного виконання норм законів у галузі освіти, що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників, осіб, які навчаються, недопущення їх зупинення та скасування, зокрема під час формування та прийняття бюджету на відповідні роки.

2.1.3. Організувати систематичну роботу для забезпечення підвищення кваліфікації і перепідготовки педагогічних працівників.

2.2. Сторони домовилися:

2.2.1. Сприяти підвищенню якості освіти, результативності діяльності закладу, конкурентоздатності працівників на ринку праці.

2.2.2. Спрямувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи закладу освіти.

2.2.3. Брати участь у діючих органах соціального партнерства.

2.2.4. Брати участь в організації, підготовці та проведенні заходів, спрямованих на підвищення професійної майстерності працівників освіти.

2.2.5. Вживати заходи по виконанню п. 3.2.5 Галузевої Угоди щодо недопущення прийняття законодавчих актів, які загрожують зрушенням прав і свобод громадян в галузі освіти.

2.2.6. Вирішувати питання щодо забезпечення проведення індексації та компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням термінів здійснення відповідних виплат.

2.2.7. 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)”.

2.3. Сторони вживатимуть заходи для:

2.3.1. Недопущення утворення залишків освітньої субвенції, їх використання за цільовим призначенням для виплати надбавок за престижність педагогічної праці в максимальних розмірах, встановлення надбавок за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи, премій, винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання покладених обов'язків, надання допомоги для вирішення соціально-побутових проблем.

3. ЗАЙНЯТІСТЬ

3.1. Роботодавець зобов'язується:

3.1.1. Сприяти реалізації державної політики зайнятості населення відповідно до Законів України „Про зайнятість населення”, „Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”, інших законодавчих актів у частині працевлаштування молодих спеціалістів.

3.1.2. Не пізніше, ніж за три місяці до намічуваних звільнень у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією закладу освіти, скороченням чисельності або штату працівників більш ніж на 3%, письмово повідомляти первинні організації Профспілки про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватись, терміни проведення звільнень з економічним і правовим обґрунтуванням та заходами по забезпеченню зайнятості вивільнених працівників (Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р., ст. 49-4 КЗпП України, ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

3.1.3. Не пізніше, ніж за три місяці до намічуваних звільнень у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією закладу освіти, скороченням чисельності або штату працівників більш ніж на 3 % провести консультації з відповідною територіальною організацією Профспілки про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень, які оформляти протоколами (Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р., ст. 49-4 КЗпП України, ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ст. 21 Закону України «Про зайнятість населення»).

3.1.4. Попереджувати працівників про наступне вивільнення у зв'язку з ліквідацією чи реорганізацією закладу освіти лише після прийняття рішення засновником про ліквідацію чи реорганізацію цього закладу.

3.1.5. Попереджувати працівників про наступне вивільнення у зв'язку зі скороченням штату лише після внесення змін до штатних розписів.

3.1.6. Не проводити вивільнення працівників у зв'язку зі скороченням чисельності чи штату, якщо серед них досягнуто згоди про роботу на неповну ставку. Не проводити скорочення чисельності педагогічних працівників, якщо серед них досягнуто згоди про розподіл навчальних годин.

3.1.7. При зменшенні педагогічного навантаження і відмові працівників від роботи на неповну ставку та переведення проводити скорочення чисельності та штату працівників та звільнення згідно з п. 1 ст. 40 КЗпП України.

3.1.8. Звільнення працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП та п. 6 ст. 36 України здійснювати лише після звільнення сумісників і ліквідації суміщення згідно із законодавством.

3.1.9. Звільнення працівників у зв'язку зі скороченням обсягу роботи здійснювати тільки після закінчення навчального року за умови виконання ними в цей час іншої організаційно-педагогічної роботи.

3.1.10. При вивільненні працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП України у разі рівної продуктивності праці і кваліфікації перевагу в залишенні на роботі, крім передбачених законодавством категорій, надавати також особам, які є членами Профспілки працівників освіти і науки України з більшим профспілковим стажем. У разі однакового профспілкового стажу при визначенні переваги в залишенні на роботі брати до уваги наявність інших джерел доходів або можливості їх мати, враховуючи їх розмір.

3.1.11. Протягом періоду від попередження до звільнення пропонувати працівнику всі вакансії, які є в закладі освіти та які можуть бути зайняті працівником, зважаючи на його рівень освіти, кваліфікації, стан здоров'я.

3.1.12. Надавати працівникам з дня попередження їх про наступне вивільнення вільний час в межах робочого часу для пошуку нової роботи.

- 3.1.13. Дотримуватись ст. 252 КЗпП, ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» щодо згоди виборних органів територіальних організацій Профспілки на звільнення голів та членів профкомів, профорганізаторів закладів освіти.
- 3.1.14. Працівникам, які були звільнені за п. 1 ст. 40 КЗпП, пропонувати у письмовій формі протягом двох років з дня звільнення всі посади, які є вакантними або тимчасово вільними в закладі та які можуть бути зайняті працівником, зважаючи на його рівень освіти, кваліфікації, стан здоров'я тощо.
- 3.1.15. Вести окремий облік працівників, які звільнені за п. 1 ст. 40 КЗпП України і мають переважене право на працевлаштування у разі повторного прийняття на роботу.
- 3.1.16. Прийняття нових працівників здійснювати лише за відсутності бажаючих виконувати відповідну роботу і якщо не прогнозується вивільнення працівників відповідної посади на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України.
- 3.1.17. При виникненні вакансій або тимчасовій відсутності працівників в першу чергу пропонувати ці посади працівникам даного закладу освіти, які бажають їх зайняти і мають для цього необхідну освіту, кваліфікацію, стан здоров'я.
- 3.1.18. Забезпечувати розподіл навчальних годин, які з'являються у закладі освіти у зв'язку зі звільненням працівників чи з інших причин, у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне педагогічне навантаження та є фахівцями з даних предметів або займають посади вчителів відповідних предметів.
- 3.1.19. На посади працівників, які відсутні на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, відпусткою, виконанням громадських обов'язків приймати інших працівників лише за строковим трудовим договором.
- 3.1.20. У разі звільнення з роботи працівників у зв'язку з обранням їх на виборні посади в державних органах, профспілкових та інших громадських організаціях, призовом на строкову військову службу, направленням на дипломатичну службу, враховуючи їх право на повернення на попереднє місце роботи, приймати на це місце інших працівників лише за строковим трудовим договором.
- 3.1.21. 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.
- 3.1.22. Керівнику та заступникам, іншим працівникам, які працюють на повну ставку, надавати навчальні години лише при повному забезпеченні працюючих фахівців кількістю годин на ставку, або при відмові фахівців від роботи на ставку. Заступникам керівників, іншим працівникам які працюють на неповну ставку, надавати навчальні години, оплата за які в сукупності з неповною ставкою за основною посадою перевищить повну ставку за основною посадою, лише при повному забезпеченні працюючих фахівців кількістю годин на ставку, або при відмові фахівців від роботи на ставку.
- 3.1.23. Передавати години з окремих предметів у початкових класах лише спеціалістам даного навчального закладу, які не мають повного навантаження, і лише ті години, які виходять за межі ставки вчителя початкових класів.
- 3.1.24. Укладати трудові договори з сезонними кочегарами з таким розрахунком, щоб період їх роботи на цих посадах складав не менше шести місяців. З цією метою рекомендується запровадити підсумований облік робочого часу кочегарів.