

Управління освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради

Мукачівська міська організація Профспілки працівників освіти і науки України

Угода
між управлінням освіти, культури, молоді та спорту
Мукачівської міської ради та
Мукачівською міською організацією Профспілки
працівників освіти і науки України на 2022 - 2025 роки

РОЗДІЛ I
ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Визнаючи цю Угоду нормативним актом, на підставі якого здійснюватиметься регулювання соціально-економічних, виробничих і трудових відносин, сторони домовились про наступне:

1.1. Угоду на 2022-2025 роки (далі – Угода) між управлінням освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради, яка представляє інтереси роботодавців і має відповідні повноваження, та Мукачівською міською організацією Профспілки працівників освіти і науки України – повноважним представником найманих працівників (далі – Сторони) укладено відповідно до Конституції України, Законів України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», інших законів, підзаконних правових актів України, норм міжнародного права та своїх Положень і Статутів, набирає чинності з моменту її підписання представниками.

1.2. На підставі Угоди, яка є нормативним актом соціального партнерства, здійснюється регулювання трудових відносин у галузі та соціально-економічних питань, що стосуються інтересів працівників.

1.3. Угода визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на їх співпрацю, створення умов для підвищення ефективності роботи закладів, установ освіти та культури (далі – закладів освіти, культури), реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників, забезпечення їх конституційних прав.

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

1.5. Гарантії, передбачені Угодою, є мінімальними. Соціально-економічні пільги та компенсації, які передбачені колективними договорами, та угодами не можуть бути нижчими від рівнів, встановлених законодавством, Генеральною, Галузевою та цією угодами. Колективними договорами та угодами для

працівників, можуть встановлюватися додаткові порівняно з цією Угодою трудові та соціальні гарантії, в межах передбачених кошторисами видатків.

1.6. Положення цієї Угоди діють безпосередньо у закладах дошкільної, загальної середньої, позашкільної, культури, в установах освіти незалежно від форм власності та є основою для укладання в них колективних договорів. Норми угоди, як мінімальні гарантії, не можуть бути погіршені під час ведення колективних переговорів і укладення регіональних угод на рівні міст і районів та колективних договорів установ і закладів освіти, культури.

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

- одна із Сторін повідомляє іншу Сторону і вносить сформульовані пропозиції щодо зміни до Угоди;
- у семиденний строк Сторони розпочинають переговори;
- після досягнення згоди Сторін щодо внесення змін оформлюється відповідний протокол.

1.8. Угода може бути розірвана або змінена тільки за взаємною домовленістю Сторін. Зміни й доповнення вносяться за згодою Сторін після проведення переговорів. Пропозиції однієї із Сторін є обов'язковими для розгляду іншою Стороною. Рішення щодо них приймаються за згодою Сторін у 10-денний термін.

1.9. Жодна із сторін, що уклали цю Угоду, не може протягом усього терміну дії в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють норми, положення, зобов'язання Угоди.

1.10. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників, щодо стану виконання норм, положень і зобов'язань Угоди, дотримуючись періодичності оприлюднення відповідної інформації не рідше одного разу на рік.

1.11. Сторони домовилися, що при зміні власника закладу освіти, культури чинність колективних договорів зберігається до укладення нових.

1.12. Угода набуває чинності з дня її підписання Сторонами і діє до укладення нової Угоди або перегляду цієї.

РОЗДІЛ II

СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОЇ ГАЛУЗІ ОБЛАСТІ

2.1. Управління освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради зобов'язується:

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

2.1.2. Спрямовувати діяльність органів управління освітою, керівників закладів освіти, культури на створення умов для безумовної реалізації прав громадян на освіту.

2.1.3. В межах повноважень вживати заходів щодо безумовного виконання норм законів у галузі освіти, культури, що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників, при формуванні та прийнятті місцевих бюджетів на відповідні роки.

2.1.4. Організовувати систематичну роботу для забезпечення підвищення кваліфікації і перепідготовки педагогічних працівників.

2.1.5. Забезпечувати стабільне функціонування закладів освіти, культури, раціональне використання коштів загального та спеціального фондів, недопущення їх вилучення.

2.1.6. Контролювати фінансово-господарську діяльність закладів освіти, культури, що фінансуються з бюджету і належать до сфери управління освіти, культури, молоді та спорту.

2.1.7. Вживати заходів для реалізації положень, передбачених ст. ст. 54, 57, 59, 61, 66 Закону України «Про освіту», в частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти, Закону про культуру.

2.1.8. Періодично заслуховувати на засіданнях колегії управління освіти, культури, молоді та спорту питання про стан дотримання чинного трудового законодавства в закладах освіти, культури.

2.1.9. Сприяти збереженню мережі закладів освіти, культури, особливо у сільській місцевості, та обсягів їх фінансування, поліпшенню фінансування закладів позашкільної освіти за рахунок коштів відповідних бюджетів.

2.1.10. Застосовувати заходи впливу на неприпустимість закриття закладів загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти, культури, а також їх структурних підрозділів посеред навчального року, здійснення реорганізації і ліквідації закладів загальної середньої освіти, культури у сільській місцевості після громадського обговорення.

2.1.11. Сприяти функціонуванню центрів професійного розвитку педагогічних працівників, які здійснюють методичне забезпечення освіти відповідно до Законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про дошкільну освіту», «Про позашкільну освіту».

2.2. Сторони Угоди, керуючись принципами соціального партнерства, усвідомлюючи відповідальність за функціонування і розвиток закладів і установ освіти, культури, необхідність покращення становища працівників, домовилися:

2.2.1. Спрямовувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи закладів освіти, культури.

2.2.2. Брати участь у діючих органах соціального партнерства.

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

2.2.4. Вживати заходів для недопущення прийняття законодавчих актів, які загрожують звуженням прав і свобод громадян в галузі освіти, культури.

2.2.5. 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)».

2.2.6. Вживати заходів впливу до органів місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування територіальних громад з метою дотримання ними вимог законодавства з питань освіти, культури, умов оплати праці працівників, інших соціально-економічних питань.

2.2.7. Не рідше одного разу на рік на спільних засіданнях заслуховувати питання про стан дотримання чинного соціально-економічного, трудового законодавства в закладах освіти, культури..

2.2.8. Запобігати недопущенню утворення залишків освітньої субвенції, використанню їх не за цільовим призначенням, сприяти спрямуванню залишків для виплати надбавок за престижність педагогічної праці в максимальних розмірах, встановлення надбавок за складність, напруженість, за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи, преміювання, надання допомоги для вирішення соціально-побутових питань педагогічним працівникам закладів загальної середньої освіти, культури та інших закладів освіти в повному обсязі.

2.3. Міська організація Профспілки зобов'язується:

2.3.1. Надавати практичну допомогу керівникам закладів освіти, культури, головам виборних органів Профспілки з питань укладання колективних договорів.

2.3.2. Надавати юридичну консультацію працівникам галузі з питань правового регулювання трудової діяльності.

2.3.3. Сприяти посиленню ролі колективних договорів у регулюванні трудових відносин, соціальному захисті працівників, узгодженні соціально-економічних питань.

2.3.4. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в закладах освіти і культури.

2.3.5. Утримуватися від організації страйків з питань, включених до Угоди, за умови їх вирішення в установленому законодавством порядку.

2.3.6. Не рідше одного разу на рік на засіданнях виборних органів заслуховувати питання про стан дотримання чинного соціально-економічного, трудового законодавства в закладах освіти і культури.

2.4. Управління освіти, культури, молоді та спорту, рекомендують керівникам закладів та установ освіти, культури, відповідним профспілковим органам вживати заходів для:

2.4.1. Забезпечення у повному обсязі видатків на оплату праці працівників закладів освіти, культури для її першочергової виплати при затвердженні місцевих бюджетів відповідно до статті 77 та ст. 51 Бюджетного кодексу України.

2.4.2. Недопущення утворення залишків освітньої субвенції; використання її за цільовим призначенням у відповідності до ст.103 Бюджетного кодексу України.

2.4.3. Забезпечення при прийнятті місцевих бюджетів обсягів видатків на фінансування закладів повної загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти, культури, а також установ освіти у повному обсязі, зокрема необхідних для першочергової виплати заробітної плати з усіма передбаченими чинним законодавством доплат та надбавок працівникам цих закладів та установ.

РОЗДІЛ III

ВИРОБНИЧІ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ.

РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

3.1. Управління освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради зобов'язується:

3.1.1. Спрямовувати діяльність місцевих органів управління освіти, культури, молоді та спорту, керівників закладів освіти, культури на створення умов для безумовної реалізації прав громадян на освіту.

3.1.2. Здійснювати контроль за дотриманням встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і часу відпочинку для працівників галузі.

3.1.3. Забезпечити контроль за розробкою в закладах освіти, культури правил внутрішнього трудового розпорядку, розроблених та затверджених відповідно до Типових правил внутрішнього трудового розпорядку.

3.1.4. Забезпечити контроль за:

- застосуванням у галузі надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках та з дотриманням порядку, передбачених чинним законодавством;
- наданням працівникам галузі щорічних відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством;
- встановленням чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників галузі.

3.1.5. Здійснювати фінансування галузі культури в обсягах, передбачених чинним законодавством України з урахуванням фінансового забезпечення цільових програм розвитку культури.

3.2. Сторони Угоди домовилися, що:

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

3.2.2. Звільнення педагогічних працівників у зв'язку із скороченням обсягу роботи здійснювати лише після закінчення навчального року.

3.2.3. Проводити навчання керівників та голів профспілкових комітетів закладів освіти, культури з питань укладання колективних договорів, трудового законодавства, законодавства про оплату праці, про охорону праці, про освіту та соціального страхування.

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

3.3. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти, культури, виборним профспілковим органам:

3.3.1. Приймати на роботу нових працівників у разі забезпечення повної зайнятості працюючих за фахом і відсутності прогнозу щодо їхнього вивільнення за п.1. ст. 40 КЗпП України.

3.3.2. Спрямовувати діяльність місцевих органів управління освіти, культури, молоді та спорту, керівників закладів і установ освіти на:

- розробку та суворе дотримання у кожному закладі освіти, культури правил внутрішнього розпорядку, розроблених та затверджених відповідно до Типових правил внутрішнього розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів, затверджених наказом МОН України від 20.12.1993 № 455;

- дотримання встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і часу відпочинку працівників галузі;

- погодження з профспілковим комітетом:

- графіків відпусток;

- навчального навантаження;

- тарифікаційних списків;

- режиму роботи та розкладу уроків;

- положення про виплату щорічної грошової винагородити за сумлінну працю та її розподіл;

- положення про виплату премій;

- дотримання чинного законодавства щодо повідомлення працівників про введення нових і зміну чинних умов праці не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження;

- надання щорічних відпусток керівникам, педагогічним працівникам згідно затверджених і погоджених графіків відпустки, як правило, в канікулярний період і, як виняток, для санаторно-курортного лікування протягом навчального року;

- надання додаткових відпусток працівникам закладів освіти, культури за ненормований робочий день (перелік посад додається);

- надання жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері, додаткову соціальну відпустку тривалістю 10 (за наявності декількох підстав 17) календарних днів.

3.3.3. Спрямовувати контрактну форму трудового договору на створення умов для виявлення ініціативності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності, правову і соціальну захищеність.

3.4. Міська організація Профспілки зобов'язується:

3.4.1. Забезпечувати нормативними документами з питань трудового законодавства первинні профспілкові організації, проводити навчання з питань законодавства про працю, застосування його норм у практичній роботі.

3.4.2. Здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства про працю в установах та закладах освіти, культури.

3.4.3. Забезпечити співпрацю з органами управління освіти, культури, молоді та спорту з метою попередження порушень норм законодавства.

РОЗДІЛ IV НОРМУВАННЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ

4.1. Управління освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради зобов'язується:

4.1.1. Вживати заходів для дотримання в закладах освіти, культури законодавства про оплату праці.

4.1.2. Не допускати порушення термінів виплати заробітної плати.

4.1.3. Сприяти забезпеченню реалізації постанови Кабінету Міністрів України від 11.01.2018 № 23 щодо встановлення граничного розміру надбавки педагогічним працівникам закладів освіти за престижність педагогічної праці у максимальному розмірі 30 %, у закладах культури – 10 %.

4.1.4. Здійснювати оплату праці у випадках простою, коли заняття не проводяться з незалежних від працівників причин (несприятливі метеорологічні умови, епідемії, сільгоспроботи з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, при умові виконання працівниками іншої організації педагогічної роботи відповідно до їх функціональних обов'язків. При відсутності такої роботи оплату здійснювати відповідно до норм статті 113 КЗпП України (п. 77 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти).

4.1.5. У разі змін оплати праці вживати заходів до запровадження цих змін суб'єктами, що забезпечують оплату праці працюючих у закладах освіти, культури.

4.1.6. Забезпечувати своєчасну виплату заробітної плати в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, з дотриманням положень ст. 24 Закону України «Про оплату праці». Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначати в колективних договорах за погодженням з

профкомами, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

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

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

4.1.9. Забезпечувати оплату праці працівників закладів та установ освіти, культури за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікацією.

4.1.10. Забезпечувати встановлення педагогічним та іншим працівникам, які працюють з ВІЛ-інфікованими дітьми, підвищені розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пунктів 28, 29 та 31 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102, а також надбавку за складність у роботі в розмірі до 50 % посадового окладу (ставки заробітної плати) відповідно до пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298.

4.1.11. Працівникам Мукачівського драматичного театру надавати матеріальну допомогу на оздоровлення при наданні щорічної відпустки в розмірі посадового окладу; грошову винагороду за бездоганну працю і належне виконання посадових обов'язків, доплати за вислугу років в розмірах і порядку згідно з частиною 5 статті 21 Закону України «Про театри і театральну справу», у розмірах та порядку передбаченому Постановою Кабінету Міністрів України від 14.07.2006 року № 980 «Порядок виплати доплати за вислугу років професійним творчим працівникам театрів державної та комунальної форми власності». Встановлювати доплати та надбавки до посадових окладів та тарифних ставок згідно з наказом Міністерства культури і туризму України від 18.10.2005 року № 745 «Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на підставі Єдиної тарифної сітки» в межах фонду оплати праці.

4.1.12. Працівникам Централізованої бібліотечної системи проводити доплату за вислугу років щомісячно у відсотках до посадового окладу в залежності від стажу бібліотечної роботи згідно Постанови Кабінету Міністрів України № 84 від 22.01.2005 року «Про затвердження Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек», допомогу на оздоровлення при наданні щорічної відпустки в розмірі посадового окладу, встановити надбавку за особливі умови праці в розмірі 50 % посадового окладу (постанова Кабінету Міністрів України від 30.09.2009 р. № 1073 «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек») в межах фонду заробітної плати

4.1.13. Працівникам Будинку культури, Центру культури і відпочинку «Паланок» та Центру громадськості і національних культур надавати надбавку за вислугу років щомісячно у відсотках до посадового окладу в залежності від стажу роботи, допомогу на оздоровлення при наданні щорічної відпустки в

розмірі посадового окладу. Директорам Будинку культури, Центру культури і відпочинку «Паланок» та Центру громадськості і національних культур забезпечувати надбавку за особливі умови праці в розмірі 50 % посадового окладу згідно Постанови Кабінету Міністрів від 30.08.2002 р. № 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» в межах фонду оплати праці.

4.1.14. Керівникам мистецьких навчальних закладів у межах коштів, передбачених навчальним закладам, передбачати виплати, гарантовані державою педагогічним, науково-педагогічним працівникам та іншим категоріям працівників навчальних закладів відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту» та постанови Кабінету Міністрів України від 23.03.2011 р. № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування»; надання педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків; виплату педагогічним і науково-педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням підвищень за педагогічним званням (Лист Міністерства культури і мистецтв України від 15.02.2001 року № 14-688/17) при наданні щорічної відпустки.

4.2. Сторони Угоди домовилися:

4.2.1. Здійснювати контроль за своєчасною виплатою заробітної плати в закладах освіти, культури, аналізувати причини порушень і вживати заходи щодо їх усунення.

4.2.2. Вживати заходів для своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати працівникам закладів освіти, культури за період відпусток, а також поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше десяти днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

4.2.3. Здійснювати навчання керівників закладів освіти, культури, голів виборних профспілкових органів з питань законодавства про оплату праці, дотримання гарантій держави педагогічним, науково-педагогічним працівникам.

4.3. Управління освіти, культури, молоді та спорту рекомендує керівникам закладів освіти, культури:

4.3.1. При встановленні педагогам навчального навантаження на новий навчальний рік дотримуватися принципу наступності роботи з викладання предметів у класах, групах.

4.3.2. Установлювати педагогічним працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, навчальне навантаження під час тарифікації на відповідний навчальний рік у обсязі не менше ставки. На період їх відпустки години навчального навантаження тимчасово передавати вчителям,

викладачам, іншим педагогічним працівникам. Після закінчення відпустки забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, встановлене при тарифікації на початок навчального року.

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

4.3.4. 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 до 50 % посадового окладу економії фонду заробітної плати за відповідними посадами.

4.3.5. Передбачати відповідні зобов'язання з оплати праці в колективних договорах.

4.4. Міська організація Профспілки зобов'язується:

4.4.1. Надавати працівникам закладів освіти, культури необхідну правову та консультативну допомогу з питань оплати праці.

4.4.2. Здійснювати контроль за своєчасною виплатою заробітної плати в закладах освіти, культури, аналізувати причини порушень і вживати заходи щодо їх усунення.

4.4.3. Порушувати питання про притягнення до відповідальності осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов цієї Угоди, що стосуються оплати праці згідно ст. 147, п. 1 ст. 41 КЗпП України, ст. 36 Закону України «Про оплату праці», ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди».

4.4.4. Надавати практичну допомогу працівникам галузі щодо звернення їх до суду у випадках порушення їх прав з оплати заробітної плати.

4.4.5. Забезпечувати взаємодію з органами виконавчої влади, органами державного нагляду для вирішення питань, пов'язаних із реалізацією права працівників на своєчасну і в повному обсязі оплату праці.

РОЗДІЛ V

ОХОРОНА ПРАЦІ, БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ЗДОРОВ'Я

5.1. Управління освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради зобов'язується:

5.1.1. Забезпечити виконання керівниками закладів освіти, культури вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти» від 26.12.2017 № 1669 та виконання вимог, передбачених Законом України «Про охорону праці».

5.1.2. Заслуховувати на засіданні колегії за участю представників Профспілок питання створення належних умов, безпеки праці і навчання та вжиття заходів щодо попередження травматизму і професійної захворюваності.

5.1.3. Проводити один раз на три роки навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна та радіаційна безпека тощо) посадових осіб, спеціалістів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності, працівників галузі відповідно до Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності в закладах, установах, організаціях, підприємствах, що належать до сфери управління Міністерства освіти і науки України.

5.1.4. Забезпечувати виділення коштів на проведення профілактичних заходів з охорони праці в кошторисах закладів освіти, культури в обсязі не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці відповідно до положень ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

5.1.5. Забезпечувати контроль за станом пожежної безпеки та дотримання санітарних норм в закладах освіти, культури та інших закладах та установах.

5.1.6. Забезпечувати функціонування системи управління охороною праці в установах і закладах освіти, культури.

5.1.7. Забезпечувати контроль за своєчасним проведенням первинних та періодичних медичних оглядів працівників закладів, установ освіти, культури з необхідними лабораторними дослідженнями згідно зі ст. 17 Закону України «Про охорону праці» та постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 № 559 «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок».

5.1.9. Забезпечувати фінансування атестації робочих місць з несприятливими умовами праці відповідно до чинного законодавства та розробити за її результатами заходи щодо покращення умов праці, включивши їх в колективні договори за наявності коштів.

5.2. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти, культури профспілковим органам:

5.2.1. Враховувати під час розробки та укладання колективних договорів спільні рекомендації державних органів влади і ЦК Профспілки працівників освіти і науки України щодо змісту розділу «Охорона праці».

5.2.2. Включати в колективні договори закладів освіти, культури зобов'язання за наявності коштів щодо:

- забезпечення працюючих в шкідливих умовах відповідними пільгами і компенсаціями (лікувально-профілактичне харчування тощо);

- видачі спецодягу, інших засобів індивідуального захисту з дотриманням Норм безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості, затверджених наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду, а також мийних та дезінфікуючих засобів, зокрема відповідно до постанови Головного державного

санітарного лікаря України «Про затвердження протиепідемічних заходів у закладах освіти на період карантину у зв'язку поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» та інших постанов;

- здійснення доплат працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці (Додаток № 2);

- надання щорічних додаткових відпусток за роботу у шкідливих і важких умовах праці (Додаток № 3);

- надання щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці (Додаток № 4, 8);

- надання щорічних відпусток за ненормований робочий день (Додаток № 1).

5.2.3. Передбачати в кошторисах закладів освіти, культури необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

5.2.4. Передбачати в штатних розписах закладів та установ освіти, культури з кількістю працюючих 50 і більше осіб посаду спеціаліста служби охорони праці відповідно до норм ст. 15 Закону України «Про охорону праці» та рішення колегії Міністерства освіти і науки України від 11.02.2010 року.

5.2.5. Розробити і забезпечити виконання заходів щодо подальшої безпечної експлуатації виробничих будівель і споруд, машин, механізмів, устаткування, транспортних засобів, інших засобів виробництва, які не відповідають вимогам нормативних актів про охорону праці.

5.2.6. Вивести із експлуатації аварійні приміщення будівель.

5.2.7. Забезпечити контроль за виконанням вимог щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці і навчання для учасників освітнього процесу відповідно до Кодексу цивільного захисту України, Законів України «Про охорону праці», «Про дорожній рух», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення».

5.2.8. Забезпечити участь у проведенні Всеукраїнського громадського огляду-конкурсу стану умов, охорони праці та безпеки життєдіяльності в установах, закладах освітньої галузі відповідно до Положення, затвердженого постановою колегії Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України та президії ЦК Профспілки працівників освіти і науки України Протокол №1/6-22 від 23.01.2013, Протокол № П-18-3 від 10.12.2012.

5.2.9. Забезпечувати безперешкодний доступ представників Профспілок з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілок до закладів, установ освіти, культури, організацій галузі відповідно до вимог ст. 41 Закону України «Про охорону праці», ст.259 Кодексу законів про працю України, ст. 21, 38 (пункт 12) Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

5.2.10. Організовувати розслідування та облік нещасних випадків, пов'язаних з освітнім процесом, проводити аналіз їх причин та вживати заходів щодо їх попередження.

5.3. Сторони Угоди:

5.3.1. Сприятимуть виділенню коштів з бюджетів усіх рівнів в обсязі не менше як 0,2 відсотка від фонду оплати праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці» (за наявності коштів).

5.3.2. Забезпечать контроль:

- за виконанням заходів щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників освітнього процесу відповідно до Закону України «Про охорону праці», інших нормативно-правових актів з охорони праці;

- за реалізацією заходів з охорони праці, передбачених колективними договорами, угодами в закладах освіти, культури за безпечною експлуатацією будівель і споруд установ і закладів галузі, якістю проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту.

5.3.3. Вживатимуть заходів для організації та забезпечення оздоровлення дітей працівників галузі.

5.4. Міська організація Профспілки зобов'язується:

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

5.4.2. Забезпечити навчання профспілкового активу, представників Профспілок з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілок щодо підвищення рівня громадського контролю за виконанням керівниками установ і закладів галузі вимог законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці.

5.4.3. Забезпечити участь представників Профспілки з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілок у роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою травмування учасників освітнього процесу.

5.4.4. Сприяти здійсненню відповідних заходів під час щорічного проведення Всесвітнього дня охорони праці.

5.4.5. Забезпечити первинні профспілкові організації Профспілки нормативно-правовими документами з питань охорони праці.

РОЗДІЛ VI СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ

6.1. Управління освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради зобов'язується:

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

6.1.2. Вживати заходів для безумовного надання відповідно до чинного законодавства:

- випусникам закладів вищої світи, які здобули освіту за напрямками і спеціальностями педагогічного профілю та уклали на строк не менш ніж на три роки договір про роботу в закладах загальної середньої освіти, культури грошової допомоги в п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за рахунок економії коштів на оплату праці у відповідному бюджетному періоді.

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

- встановлення доплати протягом трьох років за першим місцем роботи педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальноосвітньої, культури розташованих у сільській місцевості;

- поширення постанови Кабінету Міністрів України від 26.09.2006 № 1361 «Про надання одноразової адресної грошової допомоги деяким категоріям випусників закладів вищої освіти» та наказу «Про затвердження Порядку надання одноразової адресної грошової допомоги деяким категоріям випусників закладів вищої освіти» від 19.12.2019 № 1588 та випусників педагогічних вищих закладів освіти, які уклали договір про роботу в дошкільних, позашкільних та інших типах закладів освіти.

6.1.4. Передбачити матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями обласних, Всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів.

6.1.5. Сприяти вирішенню питань щодо регулярного безоплатного підвезення у сільській місцевості до місця роботи і додому педагогічних працівників, які проживають на відстані більше ніж 2 км, ст.13 Закону України.

6.1.7. Сприяти розширенню мережі, збереженню, функціонуванню та розвитку об'єктів соціальної сфери, мережі культурно-освітніх, оздоровчих закладів, спортивних споруд галузі.

6.2. Сторони Угоди домовилися:

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

6.2.2. Домагатися збільшення та виділення у Державному та місцевих бюджетах коштів для надання довгострокових кредитів молоді для здобуття освіти у закладах вищої освіти.

6.2.3. Спрямувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства:

- у сфері трудових відносин;

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

6.2.4. Здійснювати перепрофілювання, закриття, ліквідацію, а також зміну форм власності об'єктів соціально-культурної сфери з дотриманням норм чинного законодавства.

6.2.5. Забезпечувати спільні заходи щодо реалізації законних прав та інтересів працівників освіти, культури у сфері духовного, культурно-освітнього та фізичного розвитку, підтримки провідних творчих колективів та аматорських спортивних команд, організації відпочинку і дозвілля.

6.2.6. Організовувати проведення галузевих спартакіад, змагань, турнірів, зльотів, фестивалів та конкурсів, інших культурно-масових та спортивних заходів серед працівників освіти, культури, використовуючи спортивні бази та спортивні споруди закладів освіти, за участі обласного Комітету з фізичного виховання та спорту Міністерства освіти і науки України. Сприяти участі педагогічних працівників – членів Профспілки у міжнародних змаганнях, турнірах, конкурсах тощо.

6.2.7. Сприяти залученню освітянських та учнівських колективів до участі у місцевих, міжрегіональних, всеукраїнських конкурсах, фестивалях тощо.

6.2.8. Забезпечити виділення коштів для реалізації програм оздоровлення працівників галузі, а також дітей працівників освіти, культури в літній та канікулярний періоди.

6.2.9. Вживати заходів для забезпечення діяльності дитячих закладів оздоровлення і відпочинку, що знаходяться у сфері дії Сторін.

6.2.10. Вживати заходів для спрощення процедур закупівлі закладами освіти засобів захисту від можливого інфікування гострою респіраторною хворобою COVID-19 та її наслідками під час навчального процесу.

6.2.11. Домагатися фінансового забезпечення реалізації статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в частині відрахування навчальними закладами, установами освіти і культури не менше ніж 0,3% фонду оплати праці на проведення в трудових колективах культурно-масової та оздоровчої роботи, раціонального їх використання.

6.2.12. Рекомендувати керівникам закладів освіти, культури при складанні розкладів навчальних занять дотримуватись вимог чинного законодавства та санітарно-епідеміологічних норм.

6.3.13. Забезпечувати надання відповідно до ст. 57 та 61 Закону України «Про освіту»:

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

- виплачувати винагороду за сумлінну працю при звільненні педагогічних працівників серед навчального року з урахуванням часу фактичної роботи;

- педагогічним працівникам надбавок за вислугу років;

6.3.14. Здійснювати преміювання працівників закладів освіти, культури, дотримуючись Положення про преміювання згідно Додатків 5,6,7 даної Угоди.

6.3.15. Забезпечувати доплати і надбавки до тарифних ставок та посадових окладів працівників установ, закладів та організацій культури і мистецтв згідно Додатку № 9 даної Угоди.

6.3.14. Забезпечити надання педагогічним та непедагогічним працівникам матеріальної допомоги (премії), зокрема на оздоровлення, в сумі до одного

посадового окладу на рік (матеріальна допомога на поховання зазначеним вище розміром не обмежується), виплату премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298.

6.3.15. Забезпечити:

- оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних та тих, які працюють за сумісництвом, не з їх вини, зокрема на період оголошення карантину, згідно закону про оплату праці.

- оплату праці вчителів, вихователів, включаючи вихователів груп продовженого дня, музичних керівників, викладачів, інших педагогічних працівників закладів освіти, культури у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови, карантин тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства;

- збереження заробітної плати при дистанційній формі підвищення кваліфікації вчителів, зокрема без відриву від освітнього процесу, та на період оголошеного карантину і здійснення освітнього процесу у дистанційному режимі, оплати праці за фактично виконаний ними обсяг навчального навантаження.

6.3.16. Надавати працівникам закладів освіти, культури, матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань в межах затвердженого фонду оплати праці.

6.3.17. Надавати при виході на пенсію допомогу всім категоріям працівників у розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) в межах затвердженого фонду оплати праці.

6.3.18. Надавати працівникам закладів та установ освіти, які захворіли та перенесли гостру респіраторну хворобу COVID-19, спричинену коронавірусом SARS-CoV-2, а також захворіли та перенесли це інфекційне захворювання члени їхніх сімей чи близькі родичі, чи втратили через нього членів сім'ї або близьких родичів, матеріальну допомогу в розмірі не менше посадового окладу в межах затвердженого фонду оплати праці та економії коштів на оплату праці у відповідному бюджетному періоді.

6.3.19. Встановлювати доплати медичним працівникам закладів та установ освіти в розмірі 50 % мінімальної заробітної плати, як таким, що забезпечують життєдіяльність населення, як це передбачено постановою Кабінету Міністрів України від 09.06.2020 № 610 «Деякі питання оплати праці медичних та інших працівників закладів охорони здоров'я» для фахівців, які відповідають кваліфікаційним вимогам, затвердженим Міністерством охорони здоров'я в межах затвердженого фонду оплати праці та економії коштів на оплату праці у відповідному бюджетному періоді.

6.3.20. Вводити до штатних розписів закладів галузі посаду соціального працівника з метою забезпечення додатковою підтримкою в освітньому процесі

осіб з особливими освітніми потребами та створенням для них вільного доступу до інфраструктури цих закладів.

6.3.21. Забезпечити створення роботодавцями та профспілковими організаціями на робочих місцях сприятливих умов для оздоровчої рухової активності, що передбачено Національною стратегією з оздоровчої рухової активності в Україні на період до 2025 року «Рухова активність – здоровий спосіб життя – здорова нація».

6.4. Міська організація Профспілки зобов'язується:

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

6.4.2. Забезпечити проведення роз'яснювальної роботи в первинних профспілкових організаціях щодо трудових прав, пенсійного забезпечення працівників галузі, соціального страхування, надавати членам Профспілки відповідну безкоштовну правову допомогу.

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

6.4.4. Сприяти реалізації програм оздоровлення працівників освітньої галузі та їх дітей у літній період.

РОЗДІЛ VII РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

7.1. Сторони Угоди домовилися про наступне:

7.1.1. Вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи, відповідним органам державної влади, ЦК Профспілки працівників освіти і науки України, Федерації профспілок України до проектів законів, чинних законодавчих та нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери.

7.1.2. Сприяти:

- укладенню колективних договорів в усіх закладах освіти, культури, на які поширюється дія Угоди;
- впровадженню та поширенню практики проведення попередньої експертизи проектів колективних договорів щодо їх відповідності нормам законодавства, Генеральної, Галузевої та обласної угод;
- укладенню угод на територіальному рівні.

7.1.3. Представники департаменту освіти і науки, молоді та спорту облдержадміністрації, органів управління освітою, культури, керівники закладів і установ галузі на запрошення профспілкових органів братимуть участь в заходах Профспілок, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників.

7.2. Управління освіти, культури, молоді та спорту, керівники закладів освіти і культури:

7.2.1. Забезпечать відповідне погодження з профспілковими органами нормативних актів, які стосуються прав та інтересів працівників у сфері трудових, соціально-економічних відносин.

7.2.2. Надаватимуть відповідним комітетам Профспілок інформацію щодо соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладів освіти, культури, результатів їх діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників освіти і культури.

7.2.3. Сприятимуть профспілковим органам у забезпеченні навчання учасників колективних переговорів на всіх рівнях, проведенні з цією метою семінарів, конференцій, спеціальних навчальних курсів, фінансуванні відповідних заходів.

7.2.4. Спрямуватимуть свою діяльність на виконання зобов'язань Галузевої, обласної та міської Угоди.

РОЗДІЛ VIII

СПРИЯННЯ РОБОТІ ПРОФСПІЛОК З ПИТАНЬ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ, ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЇХ ДІЯЛЬНОСТІ

8.1. Управління освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради зобов'язується:

8.1.1. Забезпечувати в закладах освіти, культури права та гарантії діяльності Профспілок, їх організаційних ланок, відповідно до Конституції України, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», актів Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованих Україною конвенцій Міжнародної організації праці.

8.1.2. Не допускати втручання керівників закладів, установ та організацій освіти, культури у статутну діяльність організаційних ланок Профспілки, передбачену чинним законодавством.

8.1.3. Вводити до складу колегії управління освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради представника виборного органу міської організації Профспілки працівників освіти і науки України на підставі Загального положення про колегію центрального органу виконавчої влади і місцевої державної адміністрації, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 2.10.2003 № 1569.

8.1.4. Рекомендувати:

- активізувати співпрацю з профспілковими організаціями з усіх питань захисту працівників галузі;
- вводити до складу колегій, атестаційних, конкурсних комісій, робочих та дорадчих органів представників Профспілок;
- утримуватися від будь-яких дій, що можуть бути розцінені як втручання у статутну діяльність Профспілок;

- створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених профспілкових представників до закладів галузі, органів виконавчої влади, до компетенції яких відносяться питання прийняття рішень з порушених питань у сфері соціально-трудова відносин;

- не допускати звільнення представників профспілкових органів без згоди Сторін.

8.1.5. Забезпечувати в закладах освіти, культури безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків, зокрема при зміні засновника, згідно з особистими заявами членів профспілок з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових організацій не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам.

8.1.6. Сприяти навчанню профспілкових кадрів та активу, підвищенню їх кваліфікації.

8.1.7. Сприяти наданню у безоплатне користування профспілковому комітету міської організації Профспілки приміщень з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною, зв'язком (в т. ч. електронна пошта, Internet) для взаємного обміну інформацією.

8.2. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти, культури:

8.2.1. Забезпечувати вільний вхід до закладів та установ галузі представників Профспілок їх доступ до робочих місць, місць зібрання членів Профспілок, можливість зустрічі та спілкування з працівниками.

Інформувати працівника в день прийому на роботу про наявність первинної профспілкової організації та її роботу.

8.2.2. Поширювати пільги і винагороди, що застосовуються в закладі, на штатних профспілкових працівників згідно з колективними договорами.

8.2.3. Встановлювати головам профспілкових організацій, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах, щорічну винагороду в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за активну і сумлінну працю із захисту прав та інтересів працівників в межах затвердженого фонду оплати праці.

8.2.4. Долучати представників профспілкових організацій до роботи в дорадчих та робочих органах.

8.2.5. Надати членам профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, на умовах, передбачених колективним договором чи угодою, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі профспілкових органів за потребою.

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

8.2.7. Сторони Угоди не рідше двох разів на рік проводять консультативні зустрічі щодо питань соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладів, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

8.3. Міська організація Профспілки зобов'язується:

8.3.1. Проводити роз'яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників, а також методів і форм їх захисту через власні видання та засоби масової інформації, безпосередньо в трудових колективах.

8.3.2. Своєчасно доводити до відома голів первинних профспілкових організацій зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників галузі.

8.3.3. Спрямовувати роботу голів первинних профспілкових організацій на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу навчального навантаження, за додержанням в закладах та установах освіти, культури трудового законодавства.

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

8.3.5. Активізувати роботу, спрямовану на ініціювання виборними профспілковими органами переговорів щодо укладення угод, колективних договорів.

8.3.6. Надавати допомогу профспілковим виборним органам у проведенні колдоговірної кампанії з метою забезпечення:

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

8.3.8. Узагальнювати та поширювати практику роботи профспілкових органів щодо притягнення до відповідальності посадових осіб, винних у порушенні законодавства про працю.

8.3.9. Налагодити співпрацю профспілкових органів з органами Державного нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства соціальної політики України з метою забезпечення контролю за додержанням чинного трудового законодавства.

8.3.10. Сприяти поширенню практики представлення профспілковими органами інтересів членів Профспілки при розгляді їх трудових спорів в комісіях по трудових спорах, судах.

8.3.11. Інформувати управління освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради про факти порушення гарантій та прав діяльності Профспілок в закладах галузі з метою вжиття відповідних заходів.

РОЗДІЛ ІХ КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ

9.1. Контроль за виконанням Угоди здійснюється спільною комісією Сторін (Додаток №10).

9.2. Сторони забезпечують контроль за виконанням міської Угоди, колективних договорів. Не рідше одного разу на рік аналізують і узагальнюють хід виконання цієї Угоди, у разі невиконання окремих положень здійснюють додаткові заходи щодо їх реалізації.

9.3. Угода підписана у трьох примірниках, які зберігаються у кожній із Сторін і мають однакову юридичну силу.

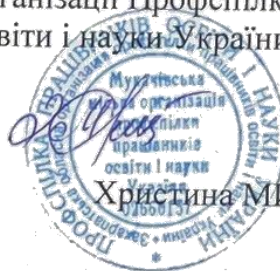
Начальник управління освіти,
культури, молоді та спорту
Мукачівської міської ради

Катерина КРИШНЕЦЬ-АНДЯЛОШЬ



Голова Мукачівської міської
організації Профспілки працівників
освіти і науки України

Христина МИХАЙЛОВА



21 січня 2022 року

Додаток № 1
до Угоди між управлінням освіти,
культури, молоді та спорту Мукачівської
міської ради та Мукачівською міською
організацією Профспілки працівників
освіти і науки України на 2022-2025 роки

ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК
посад працівників з ненормованим робочим днем системи
Міністерства освіти і науки України, яким може
надаватися додаткова відпустка

Керівники установ і організацій, їх заступники та помічники.

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

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

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

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

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

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

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

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

Шеф-кухарі.

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

Додаток № 2
до Угоди між управлінням освіти,
культури, молоді та спорту Мукачівської
міської ради та Мукачівською міською
організацією Профспілки працівників
освіти і науки України на 2022-2025 роки

ПЕРЕЛІК

робіт з важкими і шкідливими умовами праці, при виконанні яких здійснюється підвищена оплата

1. Види робіт з важкими і шкідливими умовами праці, на яких встановлюються доплати в розмірі до 12 відсотків:

1.2. Проведення робіт на мікроскопах з ультрафіолетовими джерелами світла.

1.8. Синтез нових сполук з використанням токсичних речовин 2 - 4 класів небезпечності.

1.11. Експлуатація та ремонт обладнання, пов'язаного з використанням хімічних речовин 2 - 4 класів небезпечності.

1.12. Пресування і лиття виробів з пластмас на основі хімічних речовин 2 - 4 класів небезпечності.

1.18. Роботи по гашенню вапна, у тому числі експериментальні, що виконуються поза приміщенням.

1.88. Робота в установах для лікування дітей з ураженням центральної нервової системи, порушенням опорно-рухового апарату, опіками та спінальними хворобами.

1.92. Зарядження акумуляторів.

1.128. Ремонт теплопроводів і споруд теплових мереж.

1.130. Обслуговування теплових бойлерних установок в цехах (дільницях): котельних, турбінних.

1.137. Відкриті гірничі роботи.

1.138. Складувні і кварцевувні роботи.

1.139. Слюсарні та інші роботи з обробки оргскла і пластмас.

1.140. Газозварювальні, газорізальні і електрозварювальні роботи, здійснювані у приміщеннях.

1.143. Роботи, здійснювані у тропічних та субтропічних оранжереях, а також у теплицях, в умовах підвищеної температури і вологості.

1.146. Ремонт і очищення вентиляційних систем.

1.147. Роботи, пов'язані з чищенням вигрібних ям, сміттєвих ящиків і каналізаційних колодязів, проведенням їх дезінфекції.

1.150. Роботи, пов'язані з топленням, шуруванням, очищенням печей від золи і шлаку.

1.151. Прання, сушіння і прасування спецодягу.

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

1.153. Вантажно-розвантажувальні роботи, виконувані вручну.

1.154. Роботи, пов'язані з розчиненням, обтинанням м'яса, риби, нарізанням і чищенням цибулі, обсмалюванням птиці.

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

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

1.157. Роботи по догляду за дітьми за відсутності водопроводу, каналізації, з організації режиму харчування за відсутності засобів малої механізації.

1.158. Всі види робіт, виконувані у навчально-виховних установах при переведенні їх на особливий санітарно-епідеміологічний режим роботи.

1.159. Роботи з хлорування води, з виготовленням дезінфікуючих розчинів, а також з їх використанням.

1.161. Роботи з використанням хімічних реактивів, а також з їх збереженням (складуванням).

1.163. Обслуговування котельних установок, що працюють на вугіллі і мазуті, каналізаційних колодязів і мереж.

1.164. Робота за дисплеями ЕОМ.

1.179. Контроль за безпекою виконання робіт, передбачених у розділі 1.

1.180. Прибирання приміщень, де виконуються роботи, передбачені у розділі 1.

1.182. Роботи на висоті 1,5 м і більше над поверхнею землі (підлоги).

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

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

На роботах з важкими і шкідливими умовами праці доплати встановлюються до 12 відсотків посадового окладу (ставки), а на роботах з особливо важкими і особливо шкідливими умовами праці – до 24 відсотків посадового окладу (ставки).

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

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

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

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

Додаток № 3
до Угоди між управлінням освіти,
культури, молоді та спорту
Мукачівської міської ради та
Мукачівською міською організацією
Профспілки працівників освіти і
науки України на 2022-2025 роки

СПИСОК
виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами
праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну
додаткову відпустку
(відповідно до постанови Кабінету Міністрів України
від 13 травня 2003 року № 679)

Номер позиції	Виробництва, роботи, цехи, професії та посади	Максимальна тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, календарних днів
XXXIII. ЗАГАЛЬНІ ПРОФЕСІЇ В УСІХ ГАЛУЗЯХ ГОСПОДАРСТВА		
Малярні роботи. Робітники		
77.	Кухар, який працює біля плити	4
86.	Машиніст (кочегар) котельні, зайнятий видаленням шлаку та золи з топок та бункерів, зольних камер та сушильних печей, з парових та водогрійних котлів виробничих та комунальних котельних та піддувал газогенераторів, а також з колосникових решіток, топок, котлів та піддувал паровозів, що працюють на твердому мінеральному та торфовому паливі:	
	ручним способом	7
	механічним способом	4
87.	Машиніст (кочегар) котельні, зайнятий обслуговуванням парових та водогрійних котлів, що працюють на твердому мінеральному та торфовому паливі, під час їх завантаження:	
	ручним способом	7
	механізованим способом	4
114.	Опалювач, зайнятий опаленням печей дров'яним паливом	4

Додаток № 4

до Угоди між управлінням освіти,
культури, молоді та спорту Мукачівської
міської ради та Мукачівською міською
організацією Профспілки працівників
освіти і науки України на 2022-2025 роки

СПИСОК
виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких
пов'язана з підвищенням нервово-емоційним та інтелектуальним
навантаженням або виконується в особливих природних
географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для
здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий
характер праці

(відповідно до постанови Кабінету Міністрів України
від 13 травня 2003 року № 679)

Номер позиції	Виробництва, роботи, цехи, професії та посади	Максимальна тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, календарних днів
XVI. ДІЯЛЬНІСТЬ У СФЕРІ ОРГАНІЗАЦІЇ ВІДПОЧИНКУ, РОЗВАГ, КУЛЬТУРИ ТА СПОРТУ		
ДІЯЛЬНІСТЬ ТРЕНЕРІВ І СПОРТИВНИХ ВИКЛАДАЧІВ		
35.	Тренер-викладач дитячо-юнацької спортивної (спортивно-технічної) школи, спеціалізованої дитячо-юнацької школи олімпійського резерву, спеціалізованої дитячо-юнацької (спортивно-технічної) школи та училища олімпійського резерву	18
XVII. ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я, ОСВІТА ТА СОЦІАЛЬНА ДОПОМОГА		
1.	Бібліотекар	7
4.	Інструктор з культмасової роботи, культорганізатор	7
6.	Кастелянка	7
XXII. ЗАГАЛЬНІ ПРОФЕСІЇ ЗА ВСІМА ГАЛУЗЯМИ ГОСПОДАРСТВА		
ІНШІ ВИДИ ВИРОБНИЦТВ		
31.	Друкарка, яка працює на друкарській машині.	4
43.	Оператор електронно-обчислювальних машин, працівник, робота якого пов'язана з використанням персонального комп'ютера	4
60.	Прибиральник службових приміщень, зайнятий прибиранням загальних убиралень та санвузлів	4
133.	Персонал медичний середній установ охорони здоров'я, освіти та соціального забезпечення	

Додаток № 5

до Угоди між управлінням освіти,
культури, молоді та спорту Мукачівської
міської ради та Мукачівською міською
організацією Профспілки працівників
освіти і науки України на 2022-2025 роки

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання працівників

1. Загальні положення

1.1. Дане Положення про преміювання працівників (далі – Положення) встановлює порядок і розміри преміювання керівників, їх заступників, педагогічних та інших працівників закладів освіти, культури та установ підпорядкованих управлінню освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради.

1.2. Для визначення претендентів на преміювання та розміру премій наказом начальника управління освіти, культури, молоді та спорту створюється комісія з числа працівників управління освіти, молоді та спорту; міського комітету Профспілки працівників освіти і науки України; центру професійного розвитку педагогічних працівників та централізованої бухгалтерії управління освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради.

1.3. Керівники закладів освіти можуть клопотати про преміювання підлеглих працівників.

1.4. В дане рішення можуть вноситись зміни та доповнення на підставі рішення комісії.

2. Порядок визначення фонду преміювання

2.1. Фонд матеріального заохочення (преміальний фонд) створюється за рахунок економії фонду заробітної плати в межах загальних коштів, передбачених кошторисом на оплату праці.

2.2. Преміювання працівників здійснюється у разі відсутності заборгованості по заробітній платі.

3. Показники преміювання і розмір премій

3.1. Преміювання проводиться за такими показниками:

- сумлінне виконання службових обов'язків;
- творче ставлення до праці;
- дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, положень колективного договору;
- особистий внесок працівника у роботу колективу;
- зміцнення матеріально-технічної бази закладу;
- підготовка переможців та призерів олімпіад та змагань різного рівня;
- організація оздоровлення дітей;

- підготовка закладу до нового навчального року;
- багаторічна добросовісна праця;
- активна участь у громадському житті;
- збільшення обсягу робіт та обов'язків.

3.2.Розмір премії залежить від виконання показників, зазначених у п.3.1, особистого вкладу в загальні результати роботи та наявних коштів.

3.3.Преміювання працівників проводиться за фактично відпрацьований час без урахування днів, пропущених через хворобу, перебування у відпустці (у тому числі й без збереження заробітної плати).

3.4.Працівникам, які звільнились з роботи в місяці, за які провадиться преміювання, премії не виплачуються, за винятком працівників, які вийшли на пенсію, звільнилися за станом здоров'я або згідно з п. І ст. 40 КЗпП України чи переведені на іншу роботу.

3.5.Працівники можуть бути позбавлені премії повністю або частково за неякісне виконання службових обов'язків, порушення трудової чи виконавської дисципліни тощо.

4.Преміювання за виконання особливо важливої роботи

4.1.Преміювання за виконання особливо важливої роботи або на честь святкових дат з урахуванням особистого вкладу працівника здійснюється в кожному конкретному випадку згідно наказу начальника управління освіти, культури, молоді та спорту мукачівської міської ради згідно подання керівника структурного підрозділу та за погодженням із відповідним органом профспілки.

4.2.Витрати на преміювання за виконання особливо важливої роботи здійснюється за рахунок фонду преміювання, утвореного відповідно до п.2.1 цього Положення.

5.Порядок і терміни преміювання

5.1.Пропозиції щодо позбавлення премії або зменшення її розміру конкретному працівнику зазначаються в наказі про преміювання на підставі доповідної записки керівника структурного підрозділу та погоджуються з профспілковим комітетом.

5.2.Премія виплачується не пізніше строку виплати заробітної плати за першу половину місяця, наступного за звітнім.

до Угоди між управлінням освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради та Мукачівською міською організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2022-2025 роки

ПОЛОЖЕННЯ
про надання щорічної винагороди
педагогічним працівникам закладів освіти за сумлінну працю, зразкове
виконання службових обов'язків

1.Дане Положення поширюється на керівних, педагогічних працівників закладів освіти, культури, позашкільних установ, закладів культури, центру професійного розвитку педагогічних працівників, інклюзивно-ресурсного центру, підпорядкованих управління освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради, крім тих, які працюють в ЗЗСО за сумісництвом.

2.Щорічна грошова винагорода надається керівникам, педагогічним працівникам закладів освіти, культури, працівникам МЦПРПП та ІРЦ за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків за умови досягнення ними успіхів у вихованні дітей, навчанні, вихованні, професійній підготовці учнівської молоді, методичному забезпеченні; відсутність порушень виконавчої і трудової дисципліни та здійснюється за рахунок економії фонду заробітної плати в межах загальних коштів, передбачених кошторисом на оплату праці.

3.Розмір щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків визначається комісією, затвердженою наказом начальника управління освіти, культури, молоді та спорту з числа працівників управління освіти, культури, молоді та спорту; міського комітету Профспілки працівників освіти та науки України; МЦПРПП; централізованої бухгалтерії управління освіти, культури, молоді та спорту; ЗЗСО, виходячи з наявних коштів.

4.Щорічна грошова винагорода керівникам ЗЗСО та працівникам МЦПРПП, ІРЦ видається на підставі наказу начальника управління освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради.

5.Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам надається відповідно до Положення, яке затверджується керівником закладу освіти, культури за погодженням з профспілковим комітетом і може включати в себе додаткові критерії, крім визначених у пункті 2 цього Положення, з урахуванням специфіки закладу освіти, культури.

6.Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням підвищень.

Додаток № 7

до Угоди між управлінням освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради та Мукачівською міською організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2022-2025 роки

ПОЛОЖЕННЯ
про порядок преміювання працівників
закладів культури Мукачівської міської ради

1. Загальні положення

1.1. Це Положення розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. N 108/95-ВР та Постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 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», наказу Міністерства культури України від 18.10.2005 року № 745 «Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки».

1.2. Це Положення є складовою частиною прогресивних організаційних форм і методів управління якістю роботи працівників закладів культури та поширюється на всіх членів трудового колективу.

1.3. Положення про преміювання передбачає порядок матеріального стимулювання працівників за творчу активність та ініціативу в реалізації покладених на них обов'язків, сумлінне, якісне та своєчасне виконання завдань та доручень, високу результативність у роботі, плідну працю, вагомий внесок у справу навчання та виховання підростаючого покоління, показників діяльності закладу.

1.4. Згідно з цим Положенням здійснюється преміювання всіх працівників, які працюють в клубних, бібліотечних установах, початкових мистецьких школах, музеях, театрах та централізованій бухгалтерії, які підпорядковуються управлінню освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради.

1.5. Преміювання керівників та працівників закладів культури та мистецтв здійснюється відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи, рівня трудової та виконавської дисципліни, зразкового виконання ними своїх посадових обов'язків, ініціативного і творчого підходу до вирішення поставлених завдань.

1.6. В окремих випадках з нагоди державних та професійних свят, за наказом начальника управління освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради з врахуванням особистого внеску працівникам може бути виплачена премія в межах затвердженого фонду оплати праці.

1.7. Можливість преміювання з бюджетних коштів визначається начальником управління освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради згідно письмового подання керівників та в межах затвердженого фонду оплати праці.

1.8. Премія не нараховується працівникам за час відпустки, тимчасової непрацездатності, протягом дії дисциплінарного стягнення, а також в інших випадках, коли згідно з чинним законодавством виплати проводяться виходячи із середньої заробітної плати.

1.9. Фонд преміювання утворюється в межах коштів, передбачених на преміювання у кошторисі та економії коштів на оплату праці.

2. Джерела коштів на виплату премії

2.1. Преміювання здійснюється у межах фонду оплати праці та економії фонду оплати праці, затвердженого кошторисом на відповідний рік.

3. Основні показники для визначення преміювання

3.1. Бездоганне виконання посадових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією, професійна сумлінна праця, якість роботи.

3.2. Безумовне виконання правил внутрішнього трудового розпорядку, наказів начальника освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради, висока виконавська дисципліна, відсутність обґрунтованих зауважень з боку перевіряючих.

3.3. Стабільна багаторічна праця.

3.4. Досягнення в роботі чи суспільній діяльності, які призвели до зростання рейтингу закладу культури.

3.5. Проявлення ініціативи та високі результати роботи в організації та проведенні навчально-виховного процесу.

3.6. Впровадження нових форм та методів роботи, методичну і практичну діяльність, оперативність та висока якість виконання завдань, або одноразових доручень.

4. Порядок преміювання

4.1. Преміювання може здійснюватись за результатами праці за місяць, квартал, рік, а також до державних, професійних свят та особистих ювілейних дат, затверджених у межах фонду оплати праці.

4.2. Рішення про преміювання приймається начальником освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради.

4.3. Розміри премій керівникам закладів культури встановлюються начальником освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради затверджених у межах фонду оплати праці та зазначаються у відповідному наказі.

4.4. Для визначення розміру премії враховується виконання основних показників, викладених у розділі 3 даного Положення та граничними розмірами не обмежується, але визначається в межах встановленого фонду оплати праці.

4.5. Конкретний розмір премії граничними розмірами не обмежується, але визначається в межах встановленого фонду оплати праці.

4.6. Начальник освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради має право збільшувати окремим працівникам розмір премії в межах наявних коштів на місяць, за який здійснюється преміювання.

4.7. Премія виплачується у строки, встановлені для виплати заробітної плати.

5. Умови часткового або повного позбавлення премії

5.1. Премія не виплачується у разі:

5.1.1. невиконання або неналежного виконання без поважних причин обов'язків, передбачених посадовою інструкцією;

5.1.2. погіршення якості роботи;

5.1.3. порушення трудової дисципліни, в тому числі запізнення на роботу, передчасне залишення роботи тощо;

5.1.4. прогулів (в тому числі відсутність на роботі протягом робочого дня без поважних причин) або інших адміністративних порушень;

5.1.5. порушення термінів виконання документів, недотримання вимог щодо порядку їх підготовки;

5.1.6. наявності скарг;

5.1.7. застосування до працівника дисциплінарного стягнення у вигляді догани (у розрахунковому періоді, коли догану було оголошено);

5.1.8. порушення норм з охорони праці.

5.2. Встановлення або позбавлення премії працівникам зазначаються в наказі про преміювання.

5.3. У разі наявності підстав, розмір премій працівникам може бути зменшений або працівники можуть бути позбавлені премії.

6. Розгляд спорів з питань преміювання

6.1. Розглядаються у порядку, передбаченому чинним законодавством.

Додаток № 8
до Угоди між управлінням освіти,
культури, молоді та спорту Мукачівської
міської ради та Мукачівською міською
організацією Профспілки працівників
освіти і науки України на 2022-2025 роки

ПЕРЕЛІК
посад, професій, робіт з ненормованим робочим днем, робота на яких
передбачає надання додаткової оплачуваної відпустки

№ з/п	Найменування посад	Тривалість додаткової відпустки (календарних днів)
Керівники		
1.	Директори закладів культури	7
2.	Директори мистецьких шкіл	4
3.	Заступник директора	6
4.	Головний адміністратор з організації глядача	6
5.	Завідуючий канцелярією, старший інспектор з кадрів	6
6.	Завідувачі філіалів, відокремлюваних структурних підрозділів, відділів, секторів, складів, керівники господарств	5
7.	Начальники відділів та цехів	5
8.	Головний бухгалтер	7
9.	Заступник головного бухгалтера	6
10.	Головні: режисери, диригенти, балетмейстери, хормейстери, художники та їх помічники	6
11.	Головні (провідні) бібліотекари, бібліографи, методисти, зберігачі фондів, адміністратори	5
12.	Керівники художні та їх помічники	6
13.	Керівники: музичних та літературно-драматургічних частин	5
Професіонали і фахівці		
14.	Артисти і музиканти всіх жанрів	6
15.	Режисери-постановники, художники-постановники, балетмейстери	6
16.	Диригенти, балетмейстери, хормейстери, режисери, художники всіх спеціальностей, їх помічники та асистенти	6
17.	Звукорежисери, музичні оформлювачі, звукооператори та їх асистенти	5

18.	Керівники: студій за видами мистецтв і народної творчості, самодіяльних колективів, гуртків, музичних частин, дискотеки, самодіяльних об'єднань, клубів за інтересами	5
19.	Наукові співробітники всіх категорій	5
20.	Реставратори усіх категорій, художники-реставратори усіх категорій, бутафори, реквізитори, гримери-пастижери	5
21.	Культурні організатори усіх категорій, екскурсоводи, акомпаніатори, концертмейстери, бібліотекари, бібліографи, методисти, методист-організатор, провідний методист, мистецтвознавці, керівники оркестрів, скульптори	5
22.	Інженери, техніки, технологи, конструктори, старші диспетчери, механіки, енергетики, електрики всіх спеціальностей	5
23.	Економісти	6
24.	Бухгалтери, бухгалтери-ревізори, керівники групи обліку	6
25.	Програмісти всіх видів	4
26.	Майстер-настроювач	4
Технічні службовці		
27.	Діловоди, секретарі, секретарі керівників, секретарі-друкарки та секретарі всіх видів	4
28.	Адміністратори, інкасатори, касири, касири квиткові, контролери квитків, комірники, табельники	4
29.	Машиністи сцени, монтувальники	4
30.	Слюсарі, сантехніки	4
31.	Робітники з поточного ремонту	4
32.	Техпрацівники, прибиральники службових приміщень, які працюють з дезінфікуючими засобами та зайняті прибиранням санвузлів, гардеробники, робітник по благоустрою, двірник, музейний доглядач	4
33.	Костюмер	4
34.	Водій автотранспортних засобів	4
35.	Сторож, вартовий	4

Додаток № 9
до Угоди між управлінням освіти,
культури, молоді та спорту Мукачівської
міської ради та Мукачівською міською
організацією Профспілки працівників
освіти і науки України на 2022-2025 роки

ПЕРЕЛІК

**доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів
працівників установ, закладів та організацій культури і мистецтв**

Доплати і надбавки	Розмір доплат і надбавок
Доплати:	
За виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників: За суміщення професій (посад); За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт	У розмірі до 50 % посадового окладу (тарифної ставки)
За роботу в нічний час за кожну годину роботи з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку	У розмірі до 40 % годинної тарифної ставки (посадового окладу)
За науковий ступінь:	
Доктора наук	У граничному розмірі 25 % посадового окладу (ставки заробітної плати)
Кандидата наук	у граничному розмірі 15 % посадового окладу (ставки заробітної плати)
Надбавки:	
За високі досягнення у праці; За виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); За складність, напруженість у роботі	У розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки)
За почесні звання України:	
«народний»	У розмірі 40 відсотків
«заслужений»	у розмірі 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати)
За знання та використання в роботі іноземної мови:	
Однієї європейської	10 %
Однієї східної, угро-фінської або африканської	15 %
Двох і більше мов	25 % посадового окладу (ставки заробітної плати)

Додаток № 10
до Угоди між управлінням освіти,
культури, молоді та спорту Мукачівської
міської ради та Мукачівською міською
організацією Профспілки працівників
освіти і науки України на 2022-2025 роки

Спільна комісія
управління освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради
та Мукачівської міської організації Профспілки працівників освіти і науки
України для ведення переговорів і здійснення контролю за виконанням
міської Угоди

Від сторони управління освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради:		
1.	Кришинець-Андялошій Катерина Олександрівна	Начальник управління освіти, культури, молоді та спорту Мукачівської міської ради
2.	Цифра Володимир Іванович	Начальник відділу загальної середньої освіти управління освіти, культури, молоді та спорту
3.	Понго Людмила Євгенівна	Начальник відділу дошкільної та позашкільної освіти управління освіти, культури, молоді та спорту
4.	Яворська Оксана Богданівна	Головний бухгалтер централізованої бухгалтерії
5.	Калій Ірина Ярославівна	Начальник відділу культури та молодіжної політики управління освіти, культури, молоді та спорту
Від сторони Мукачівської міської організації Профспілки працівників освіти і науки України:		
1.	Михайлова Христина Степанівна	Голова міської організації Профспілки працівників освіти і науки України
2.	Андялошій Марія Тиборівна	Заступник голови міської організації на громадських засадах, голова первинної профспілкової організації Мукачівського центру професійного розвитку педагогічних працівників
3.	Машкара Тетяна Іллівна	Голова первинної профспілкової організації Нижньокоропецької ЗОШ І-ІІІ ст.
4.	Товт Михайло Михайлович	Голова первинної профспілкової організації Залужанської ЗОШ І-ІІІ ст.
5.	Фехтел Маріанна Ернестівна	Голова первинної профспілкової організації Мукачівського закладу дошкільної освіти № 33