ЗАТВЕРДЖЕНО:
Загальними зборами трудового колективу
Ужгородського ліцею № 5
імені Івана Чендея
Ужгородської міської ради
Закарпатської області
Від 25.03.2026р протокол № 3

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між роботодавцем

та

виборним органом первинної профспілкової організації
Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея
Ужгородської міської ради
Закарпатської області
на 2026-2031 роки

м. Ужгород
2026 р.

1. Загальні положення

1.1. Колективний договір на 2026-2031 роки (далі – Колективний договір) між роботодавцем та виборним органом первинної профспілкової організації (далі – ВОППО) Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області укладено відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», Генеральної угоди, Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 роки, інших законодавчих актів України.

1.2. На підставі Колективного договору, який є нормативним актом соціального партнерства, здійснюється регулювання трудових відносин у закладі та соціально-економічних питань, що стосуються інтересів працівників.

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

1.4. Положення Колективного договору діють безпосередньо та поширюються на всіх працівників закладу.

1.5. Колективний договір може бути розірваний або змінений 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 десятиденний термін.

1.6. Зміни, що випливають із змін чинного законодавства та Генеральної, Галузевої угод, застосовуються без внесення змін до Колективного договору. За необхідності зміни та доповнення або припинення дії Колективного договору можуть вноситися після переговорів Сторін у такому порядку:

- одна із Сторін повідомляє іншу Сторону і вносить сформульовані пропозиції щодо зміни до Колективного договору;
- у семиденний строк Сторони розпочинають переговори;
-внесення змін після досягнення згоди Сторонами оформлюється відповідним протоколом.

1.7. ВОППО Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області у десятиденний строк з дня підписання Колективного договору (змін) подає її на повідомну реєстрацію.

2. Термін дії Колективного договору

2.1. Колективний договір, укладений на 2026-2031 роки, набирає чинності з моменту його підписання представниками Сторін і діє до укладення нового або перегляду цього Колективного договору.

2.2. Жодна із Сторін, що уклали Колективний договір, не може впродовж встановленого строку його дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення і норми.
2.3. Сторони впродовж дії Колективного договору забезпечують моніторинг чинного законодавства України з визначених Колективним договором питань, сприяють реалізації законодавчих норм щодо прав та гарантій працівників та ініціюють їх захист.
2.4. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників щодо стану виконання норм, положень і зобов'язань Колективного договору.
2.5. Сторони домовились, що при зміні власника закладу освіти чинність колективних договорів зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період Сторони повинні розпочати переговори про укладення нового або зміну (доповнення) чинного колективного договору.

3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку закладу

3.1. Роботодавець Ужгородського ліцею №5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області в межах наданих повноважень:

3.1.1. Створюватиме необхідні організаційні, матеріально-фінансові умови для реалізації пріоритетних напрямів розвитку освіти.
3.1.2. Спрямовуватиме діяльність закладу освіти на створення умов для безумовної реалізації прав громадян на освіту.
3.1.3. Вживатиме заходів щодо безумовного виконання норм законів у галузі освіти, що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників.
3.1.4. Організовуватиме систематичну роботу для забезпечення підвищення кваліфікації і перепідготовки педагогічних працівників.
3.1.5. Вживатиме заходів для передбачення необхідних видатків на підвищення кваліфікації педагогічних працівників.
3.1.6. Вживатиме заходів для реалізації положень, передбачених статтями 54, 57, 59, 61, 66 Закону України «Про освіту», в частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти.
3.1.7. Сприятиме вирішенню питань, спрямованих на удосконалення норм законодавства щодо неприпустимості закриття закладу освіти посеред навчального року, та проведення реорганізації і ліквідації закладу загальної середньої освіти у сільській місцевості лише за згодою громади села.
3.1.8. Сприятиме професійному розвитку педагогічних працівників, відповідно до законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту».

3.2. Сторони Колективного договору, керуючись принципами соціального партнерства, усвідомлюючи відповідальність за

функціонування і розвиток закладу освіти, покращення становища працівників, домовилися:

3.2.1. Сприяти підвищенню якості освіти, результативності діяльності закладу освіти.

3.2.2. Спрямовувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи закладу освіти.

3.2.3. Брати участь у діючих органах соціального партнерства.

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

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

- дотримання нормативів щодо наповнюваності класів закладу загальної середньої освіти передбачених положеннями ст. 12 Закону України «Про повну загальну середню освіту», а також норм щодо кількості учнів у групах при поділі класів для вивчення окремих предметів;
- зменшення кількості годин в навчальних планах закладу;
- безпідставного скорочення чисельності педагогічних працівників;
- зміни умов нормування праці педагогічних працівників, зокрема включення обсягу педагогічної роботи, пов'язаної із зовнішнім незалежним оцінюванням, до педагогічного навантаження педагогічних працівників.

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

3.2.7.Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення – прагнути до розв'язання шляхом взаємних консультацій, переговорів відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

3.2.8. Вживати заходів впливу до органів влади з метою дотримання ними вимог законодавства з питань освіти, умов та оплати праці працівників, інших соціально-економічних питань.

3.2.9. Сприяти розширенню в системі освіти педагогічних династій та забезпеченню права на працю у закладі освіти педагогічних працівників – близьких осіб, якими є чоловіки, дружини, батьки, діти (із дотриманням вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів).

3.3. Роботодавець та ВОППО Ужгородського ліцею №5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області вживатимуть заходи для:

3.3.1. Недопущення використання залишків освітньої субвенції не за цільовим призначенням.

3.3.2. Направляти пропозиції до відділу освіти для виплати педагогічним працівникам закладу загальної середньої освіти надбавок «за престижність педагогічної праці» в максимальних розмірах, встановлення надбавок за складність, напруженість, високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи, преміювання, надання допомоги для вирішення соціально-побутових проблем в повному обсязі.

3.4. ВОППО Ужгородського ліцею №5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області зобов'язується:

3.4.1. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в закладі освіти.

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

4. Зайнятість

4.1. Роботодавець Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області зобов'язується:

4.1.1. Вживати заходів для недопущення в закладі освіти масового вивільнення працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 3 відсотки чисельності працівників упродовж календарного року).

4.2. Сторони Колективного договору домовились:

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

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

4.2.3. Забезпечити працевлаштування на вільні і новостворені робочі місця в закладі освіти незайнятого населення, зареєстрованого у державній службі зайнятості, відповідно до освітньо-кваліфікаційного рівня.

4.2.4. Сприяти поширенню інформації щодо потреб ринку праці в закладі освіти через засоби масової інформації, зокрема через власні ресурси.

4.2.5. Вжити заходів для недопущення запровадження такого режиму роботи працівників закладу освіти, що може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати).

4.2.6. З метою створення педагогічним працівникам відповідних умов праці, які б максимально сприяли забезпеченню продуктивної зайнятості та

зарахуванню періодів трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії:
- при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти у першу чергу між тими працівниками, які мають відповідну освіту з предмета викладання та працюють з неповним тижневим навантаженням;
- залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладу освіти, працівників інших підприємств, установ, організацій лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку;
- передавати уроки з окремих предметів у початкових класах, зокрема з іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики, інформатики лише спеціалістам з відповідною освітою за наявності об'єктивних причин та письмової згоди учителів початкових класів, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до положень п. 74 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

4.2.7. Застосовувати при оптимізації закладу освіти звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працюючих лише як крайній засіб, коли вичерпані всі можливості їх працевлаштування в інших закладах освіти.

4.2.8. Сприяти збереженню обсягу навчального навантаження особам передпенсійного віку.

4.2.9. Не допускати звільнення працівників закладу освіти при зміні власника.

4.2.10. Не допускати припинення шляхом реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення)або ліквідації закладу освіти та у зв'язку з цим звільнення педагогічних працівників чи скорочення штатів посеред навчального року.

5. Регулювання виробничих, трудових відносин. Режим праці та відпочинку

5.1. Роботодавець Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області зобов'язується:

5.1.1. Розробляти:
- штатний розпис закладу освіти;
- кваліфікаційні характеристики педагогічних, інших працівників освіти, як необхідної умови забезпечення об'єктивної атестації працівників та встановлення відповідних умов оплати праці.

5.1.2. Забезпечити контроль за розробкою в закладі освіти правил внутрішнього трудового розпорядку.

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

обладнання.

5.1.4. Забезпечити контроль за:

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

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

5.2. Сторони Колективного договору домовилися, що:

5.2.1. Періоди, впродовж яких у закладі освіти не здійснюється освітній 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 роботи відповідно до наказу керівника закладу освіти в порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку.

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

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

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

5.2.5. Режим виконання організаційної, методичної, педагогічної роботи регулюється правилами внутрішнього трудового розпорядку закладу освіти.

5.3. Роботодавець Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області:

5.3.1. Створювати умови для використання педагогічними працівниками вільних від навчальних занять та виконання іншої педагогічної роботи за

розкладом окремих днів тижня з метою підвищення кваліфікації, самоосвіти, підготовки до занять тощо за межами закладу освіти.

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

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

5.3.4. Обмежити укладення строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробовування.

5.3.5. Переукладати строкові договори з педагогічними працівниками закладу освіти, які досягли пенсійного віку та яким виплачується пенсія за віком, згідно чинного законодавства.

5.3.6. Спрямовувати контрактну форму трудового договору на створення умов для виявлення ініціативності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності, правову і соціальну захищеність. Вважати обов'язковим надання додаткових порівняно з чинним законодавством пільг, гарантій та компенсацій для працівників, з якими укладено контракт. Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23 Кодексу законів про працю України, вважати такими, що укладені на невизначений строк.

5.3.7. Забезпечити надання додаткових відпусток працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективними договорами та на підставі Орієнтовного переліку посад працівників з ненормованим робочим днем (додаток № 1).

5.3.8. Сприяти наданню можливості непедагогічним працівникам закладу освіти , які відповідно до чинного законодавства мають право на викладацьку роботу, виконувати її в межах основного робочого часу.

5.3.9. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам закладу освіти, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям з відривом від виробництва.

5.3.10. Сприяти вирішенню питання матеріального заохочення педагогічних працівників, учнів, які стали переможцями обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів.

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

5.3.12. Затверджувати штатний розпис, графіки відпусток, навчальне навантаження педагогічних працівників закладу освіти разом з профкомом

закладу.

5.3.13. Погоджувати з ВОППО:

- встановлення надбавок, доплат, преміювання, виплату грошової винагороди, погодження графіка відпусток, посадових інструкцій, тарифікаційних списків, штатного розпису, звільнення членів профспілкової організації з ініціативи роботодавця, стягнення членам виборного профспілкового органу, роботу у святкові, вихідні та неробочі дні, роботу в надурочний час;

- запровадження змін, перегляд умов праці;

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

- внесення змін та доповнень до статуту закладу освіти з питань праці та соціально-економічних інтересів працівників та здобувачів освіти.

5.3.15. Вжити додаткових заходів для забезпечення освітнього закладу педагогічними кадрами.

5.3.16. Продовжувати до закінчення строку чинності строкового договору, укладеного на підставі Прикінцевих положень та статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» трудовий договір на новий термін, але не менше ніж на три роки.

Продовжувати строковий трудовий договір на термін щорічної основної відпустки повної тривалості, наданої за заявою педагогічного працівника, відповідно до частини другої статті 3 Закону України «Про відпустки» з виплатою допомоги на оздоровлення та щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та зразкове виконання посадових обов'язків відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту».

5.4. ВОППО Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області буде вживати заходів щодо:

5.4.1. Забезпечення нормативними документами з питань трудового законодавства закладу освіти, проведення навчання з питань законодавства про працю, застосування його норм у практичній роботі.

5.4.2. Організації громадського контролю за дотриманням законодавства про працю в закладі освіти.

5.4.3. Забезпечення співпраці з органами управління освітою з метою упередження порушень норм законодавства.

5.4.4. Вносити пропозиції щодо призначенням заступників керівника, педагогічних та інших працівників закладу загальної середньої освіти на вакантні посади та звільнення їх з посад керівником цього закладу.

5.4.5. Співпраці з відділом освіти, органами місцевого самоуправління з

метою попередження порушень норм законодавства, недопущення необґрунтованого закриття закладу загальної середньої освіти та звільнення його працівників.

5.4.6. Ініціювання розгляду відповідними органами державної виконавчої влади, місцевого самоврядування, випадків відмови роботодавцями усунути виявленні порушення трудового законодавства для вжиття необхідних заходів реагування або звернення до судових органів.

6. Нормування і оплата праці

6.1. Роботодавець Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області :

6.1.1. Вживати заходів для дотримання в закладі освіти законодавства про оплату праці.

6.1.2. Сприяти забезпеченню реалізації положень Указу Президента України «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні» від 30.10.2010 № 926, що стосується виплати надбавки в розмірі не менше 20% посадового окладу (ставки заробітної плати, в тому числі годинної) з метою підвищення престижності педагогічної праці всім педагогічним працівникам.

6.1.3. Вживати заходів для встановлення:

- розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду на рівні не нижче мінімальної заробітної плати.

6.1.6. Здійснювати перегляд і введення нових умов та оплати праці з обов'язковим погодженням з ВОППО.

6.2. Сторони Колективного договору домовилися:

6.2.1. Вживати заходів для своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати працівникам закладу освіти за період відпусток, а також поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата, а саме: 12 числа за першу половину місяця , 28 числа за другу половину місяця.

6.2.2. Кваліфікувати несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати як грубе порушення законодавства про працю та цієї угоди і вживати спільних оперативних заходів відповідно до законодавства.

6.3. Сторони Колективного договору домовилися:

6.3.1. При встановленні вчителям навчального навантаження на новий навчальний рік зберігати, як правило, його обсяг, сприяти дотриманню

принципу наступності роботи, викладання предметів у класах, групах.

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

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

6.3.4. З метою дотримання вимог Положення про навчальні кабінети загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 20 липня 2004 року № 601 та Положення про навчальні кабінети з природничо-математичних предметів загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 14 грудня 2012 року № 1423, при встановленні доплат за завідування навчальними кабінетами, за умови попереднього проходження атестації кабінету:

- не обмежувати типів та кількості навчальних кабінетів закладу загальної середньої освіти, за завідування якими встановлюється додаткова оплата;
- забезпечити оплату за завідування одним працівником кількома навчальними кабінетами з безумовним дотриманням норм постанови Кабінету Міністрів України від 25.08.2004 № 1096 «Про встановлення розміру доплати за окремі види педагогічної діяльності» та пункту 41 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102, якими не встановлено будь-яких обмежень та застережень щодо їх відповідного оснащення чи атестації з обов'язковим погодженням з профспілковим комітетом розміру доплати конкретному педагогічному працівникові.

6.3.5. Здійснювати відповідні доплати керівним працівникам закладу освіти, які виконують на підставі норм чинного законодавства викладацьку роботу, за умови покладення на них у випадках виробничої необхідності обов'язків з завідування відповідними навчальними кабінетами чи класних керівників.

6.3.6. Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи, надбавок за високі досягнення у праці, складність, напруженість, за виконання особливо важливої роботи на підставі колективного договору з використанням на цю мету усієї економії фонду заробітної плати.

6.3.7. Здійснювати додаткову оплату:

- за роботу в нічний час (з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку)

працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час, у розмірі 40 % посадового окладу (ставки заробітної плати);

- за використання в роботі дезінфікуючих засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів, у розмірі 10 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

6.3.8. Передбачити оплату праці відповідно до ст. 106 КЗпП України як за надурочну роботу в подвійному розмірі.

6.3.9. Здійснювати оплату праці в закладі за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні у подвійному розмірі, або на бажання працівника, надавати йому інший день відпочинку.

6.3.11. Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, з дотриманням положень ст. 24 Закону України «Про оплату праці».

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

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

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

6.3.15. Своєчасно здійснювати індексацію грошових доходів працівників, відповідно до чинного законодавства у зв'язку із зростанням цін і тарифів на споживчі товари та послуги. Не допускати зменшення або скасування стимулюючих виплат, надбавок і доплат, які встановлені у граничних розмірах.

6.3.16. Сприяти забезпеченню матеріальним стимулюванням працівників, нагороджених відомчими заохочувальними відзнаками Міністерства освіти і науки України – нагрудними знаками «Відмінник освіти», «Василь Сухомлинський», «За наукові та освітні досягнення», а також переможців конкурсів «Учитель року», «Класний керівник року».

6.3.17. Забезпечувати оплату праці працівників закладу освіти і науки за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікацією, в тому числі під час дистанційної роботи.

6.3.18. Забезпечити встановлення надбавок педагогічним працівникам відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 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» в максимальному розмірі, з оплатою за тарифікацією.

6.3.19. Здійснювати оплату праці вчителів, які викладають декілька предметів інваріантної складової навчального плану, зокрема й у іншому закладі загальної середньої освіти, та пройшли курси підвищення кваліфікації з цих предметів, та які мають години навантаження на посаді вихователя групи продовженого дня, виходячи з присвоєної кваліфікаційної категорії за

дипломом.

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

6.4. ВОППО Ужгородського ліцею№ 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області зобов'язується:

6.4.1. Здійснювати контроль за додержанням в закладі освіти законодавства про працю, зокрема за виконанням договірних гарантій з оплати праці та термінів її виплати.

6.4.2. 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.

6.4.3. Надавати консультації та правову допомогу працівникам-членам Профспілки щодо захисту їх прав з питань оплати праці та представляти їх інтереси у комісіях з питань трудових спорів та судах.

6.4.4. Інформувати відділ освіти, культури, молоді та спорту про випадки порушення законодавства в закладі освіти для вжиття необхідних заходів.

6.4.5. Інформувати територіальну державну інспекцію праці стосовно фактів порушень термінів виплати заробітної плати та відповідних зобов'язань за колективним договором.

7. Охорона праці, безпека життєдіяльності та здоров'я

7.1. Роботодавець Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області зобов'язується:

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

7.1.2. Щорічно заслуховувати питання створення належних умов, безпеки праці і навчання та вжиття заходів щодо попередження травматизму і професійної захворюваності.

7.1.3. 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 закладу відповідно до Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності в закладі освіти.

7.1.4. Сприяти виділенню коштів на проведення профілактичних заходів з

охорони праці в кошторисах закладу освіти в обсязі не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці відповідно до положень ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

7.1.5. Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки та дотримання санітарних норм в закладі.

7.1.6. Забезпечити функціонування системи управління охороною праці в закладі освіти.

7.1.7. Забезпечити контроль за своєчасним проведенням первинних та періодичних медичних оглядів працівників закладу освіти 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».

7.2. Сторони Колективного договору домовилися:

7.2.1. Сприяти забезпеченню 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.

7.2.2. Забезпечити працюючих в шкідливих умовах відповідними пільгами і компенсаціями;

- здійснювати доплати працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці (додаток № 2);
- надавати щорічних додаткові відпустки за роботу у шкідливих і важких умовах праці (додаток № 3);
- надавати щорічні додаткові відпустки за особливий характер праці (додаток № 4).

7.2.3. Передбачати в кошторисі закладу освіти необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

7.2.4. 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.

7.2.5. Вивести із експлуатації аварійні приміщення будівель.

7.2.6. 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».

7.2.7. Забезпечувати безперешкодний доступ представників Профспілки з

питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілки до закладу освіти 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».

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

7.3. Сторони Колективного договору:

7.3.1. 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».

7.3.2. Здійснюють 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 колективним договором закладу освіти за безпечною експлуатацією будівель і споруд закладу освіти, якістю проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту;
- за додержанням передбачених нормативними актами з питань охорони праці вимог щодо поліпшення умов, безпеки праці та навчання, створення належного виробничого побуту, виконання заходів соціального захисту працюючих та здобувачів освіти, відповідно до положень колективного договору.

7.3.3. Вживають заходів для організації оздоровлення дітей працівників освіти.

7.3.4. Забезпечують участь представників профспілки з питань охорони праці, у роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою травмування учасників освітнього процесу.

7.3.5. Сприяють здійсненню відповідних заходів під час щорічного проведення Всесвітнього дня охорони праці.

7.3.6. Забезпечують заклад освіти нормативно-правовими документами з питань охорони праці.

8. Соціальні гарантії, пільги, компенсації

8.1. Роботодавець Ужгородського ліцею№5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області зобов'язується:

8.1.1. Домагатися безумовного забезпечення педагогічним та іншим працівникам закладу гарантій, передбачених чинним законодавством.

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

8.1.3. Сприяти вирішенню питання щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників закладу освіти, придбання медичних книжок нового зразка.

8.2. Сторони Колективного договору домовилися:

8.2.1. Вживати заходів для реалізації передбачених статтями 51, 57, 61 Закону України «Про освіту».

8.2.2. Спрямовувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства :

-у сфері трудових відносин;

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

8.3. Роботодавець Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області рекомендується:

8.3.1. Забезпечити надання педагогічним працівникам відповідно до статей 57 та 61 Закону України «Про освіту»:

- педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків та допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток педагогічним працівникам у розмірі одного посадового окладу, а також у випадках надання частини щорічної основної відпустки перед звільненням;

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

- педагогічним працівникам надбавок за вислугу років.

8.3.2. Забезпечити:

- оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних та тих, які працюють за сумісництвом, не з їх вини, зокрема на період оголошення карантину, в розмірі середньої заробітної плати;

- оплату праці вчителів, вихователів груп продовженого дня, музичних керівників, викладачів, інших педагогічних працівників закладу освіти 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.

8.3.3. Вживати заходів, спрямованих на:

- забезпечення у сільській місцевості регулярного безкоштовного підвезення педагогічних працівників до місця роботи і додому.

- забезпечення компенсації працівникам вартості бланків особистих медичних книжок та витратних матеріалів для проведення лабораторних досліджень на умовах колективного договору.

8.4. ВОППО Ужгородського ліцею №5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області зобов'язується:

8.4.1. Вжити заходів для активізації діяльності щодо безумовного забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій, передбачених Колективним договором.

8.4.2. Забезпечити організацію роз'яснювальної роботи в первинній профспілковій організації щодо трудових прав, пенсійного забезпечення працівників закладу, соціального страхування, надавати відповідну безкоштовну правову допомогу.

9. Розвиток соціального партнерства

9.1. Роботодавець Ужгородського ліцею №5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

9.2.1. Забезпечуватиме відповідне погодження з ВОППО нормативних актів, які стосуються прав та інтересів працівників у сфері трудових, соціально-економічних відносин.

9.2.2. Надаватиме колективу закладу інформацію щодо соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладу, результатів його діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

10. Сприяння роботі ВОППО з питань соціально-економічного захисту працівників, підвищення ефективності їх діяльності.

10.1. Роботодавець Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області зобов'язується:

10.1.1. Забезпечувати в закладі освіти права та гарантії діяльності ВОППО, 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.

10.1.2. Не допускати втручання у статутну діяльність Профспілки, передбачену чинним законодавством.

10.1.3. Активізувати співпрацю з профспілковим комітетом з усіх питань забезпечення належного статусу педагогічних та інших працівників, підвищення рівня соціально-економічного захисту працівників освіти; не допускати звільнення представників профспілкового комітету без згоди Сторін.

10.1.4. Забезпечувати в закладі освіти безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків, зокрема при зміні засновника, згідно з особистими заявами членів Профспілки працівників освіти і науки України з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових організацій не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам.

10.1.5. Сприяти навчанню профспілкового активу.

10.2. Сторони Колективного договору домовилися:

10.2.1. Встановлювати головам ВОППО, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах, при наявності економії фонду заробітної плати, першочергово щорічну винагороду в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за активну і сумлінну працю із захисту прав та інтересів працівників.

10.2.4. Надати членам ВОППО 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.

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

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

10.3. ВОППО Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області зобов'язується:

10.3.1. Посилити роз'яснювальну роботу щодо діяльності працівників ВОППО освіти і науки України, її виборних органів щодо захисту членів ВОППО, та активізації роботи. членів профспілки.

10.3.2. Своєчасно доводити до відома членів ВОППО зміст нормативних

документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти.

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

10.3.4. Роботодавцю забезпечити попереднє інформування закладу перед направленням звернення до правоохоронних органів з приводу порушення гарантій та прав діяльності ВОППО.

11. Контроль за виконанням Колективного договору та відповідальність сторін

11.1. Контроль за виконанням Колективного договору здійснюється спільною комісією Сторін (додаток № 5).

11.2. Сторони забезпечують контроль за виконанням цього колективного договору. Не рідше одного разу на рік аналізують і узагальнюють хід виконання Колективного договору, у разі невиконання окремих положень здійснюють додаткові заходи щодо їх реалізації.

11.3. Колективний договір підписаний у двох примірниках, які зберігаються у кожної із Сторін і мають однакову юридичну силу.

Директор Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області:	Голова ВОППО Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області :
_____ Івета ЦЕГОЛНЯЙ	_____ Віра МІГАЛЬЧИЧ

Додаток № 1

до Колективного договору між роботодавцем та

ВОППО Ужгородського ліцею №5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області на 2026-2031 роки

«Затверджую»

Директор Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

_____ Івета ЦЕГОЛНЯЙ

«Погоджено»

голова ВОППО Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

_____ Віра МІГАЛЬЧИЧ

ПЕРЕЛІК

посад працівників закладу з **ненормованим робочим днем, за особливий характер праці**

яким надається додаткова відпустка

Директор школи і його заступники – 3 дні.

Заступник директора з господарської роботи – 7 днів.

Голови методичних об'єднань – 2 дні

Голова профспілки – 3 дні

Практичний психолог – 3 дні

Педагог соціальний – 3 дні

Бібліотекар - 7 днів.

Завідуючий бібліотекою – 7 днів

Медична сестра – 7 днів.

Лікар – 7 днів

Головний бухгалтер – 7 днів

Бухгалтер – 7 днів

Секретар – 7 днів

Прибиральник службових приміщень - 4 дні

Лаборант – 7 днів.

Додаток № 2

до Колективного договору між роботодавцем та ВОППО Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області на 2026-2031 роки

«Затверджую»

Директор Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

Івета ЦЕГОЛНЯЙ

«Погоджено»

голова ВОППО Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

Віра МІГАЛЬЧИЧ

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.

1.1. Всі види робіт, виконувані у закладі при переведенні їх на особливий санітарно-епідеміологічний режим роботи.

1.2. Роботи з хлорування води, з виготовленням дезінфікуючих розчинів, а також з їх використанням. Роботи, пов'язані з чищенням вигрібних ям, сміттєвих ящиків і каналізаційних колодязів, проведенням їх дезінфекції.

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 Колективного договору між роботодавцем та ВОППО Ужгородського ліцею№ 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області на 2026-2031 роки

«Затверджую»

Директор Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

_____ Івета ЦЕГОЛНЯЙ

«Погоджено»

голова ВОППО Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

_____ Віра МІГАЛЬЧИЧ

Спільна комісія
роботодавця та ВОППО Ужгородського ліцею №5 для ведення переговорів і здійснення контролю за виконанням Колективного договору

Зі сторони роботодавця		
1.	Цеголняй Івета	Директор ліцею
Зі сторони ВОППО		
2.	Мігальчич Віра	Голова ВОППО

Додаток № 4

до Колективного договору між роботодавцем та
ВОППО Ужгородського ліцею №5 імені Івана Чендея
Ужгородської міської ради Закарпатської області на
2026-2031 роки

«Затверджую»

Директор Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

_____ Івета ЦЕГОЛНЯЙ

«Погоджено»

голова ВОППО Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

_____ Віра МІГАЛЬЧИЧ

Перелік додаткових оплачуваних відпусток

Додаткові відпустки за роботу з шкідливими та важкими умовами праці (ст. 7 Закону України «Про відпустки»).

Додаткові відпустки за особливий характер роботи (ст. 8 Закону України «Про відпустки»).

Додаткові відпустки, пов'язані з навчанням в середніх навчальних закладах (ст. 13 Закону України «Про відпустки»).

Додаткові відпустки, пов'язані з навчанням в професійно-технічних закладах (ст. 14 Закону України «Про відпустки»).

Додаткові відпустки, пов'язані з навчанням у ВУЗах (ст. 15 Закону України «Про відпустки»).

Соціальна відпустка по вагітності і пологам (ст. 17 Закону України «Про відпустки»).

Соціальна відпустка по догляду за дитиною по досягненню нею 3-річного віку (ст. 18 Закону України «Про відпустки»).

Соціальна відпустка працівникам, що мають двох дітей віком до 15 років або дитину інваліда віком до 18 років (ст. 19 Закону України «Про відпустки»).

Одинокому батькові або матері, які виховують дітей віком до 18 років (ст. 19 Закону України «Про відпустки»).

Соціальна відпустка у зв'язку з усиновленням дитини (ст. 18 З.У. «Про відпустки»).

Соціальна відпустка, працівникам, які мають дітей, або повнолітню дитину-особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

Працівнику, який згідно ст. 19 має право за двома і більше підставами на додаткову соціальну відпустку, вона надається тривалістю 17 днів.

Додаток № 5

до Колективного договору роботодавцем та ВОППО Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області на 2026-2031 роки

«Затверджую»

Директор Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

_____ Івета ЦЕГОЛНЯЙ

«Погоджено»

голова ВОППО Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

_____ Віра МІГАЛЬЧИЧ

Тривалість відпусток працівників закладу освіти

Директор ліцею, заступники директора з навчальної та виховної роботи, вчителі, вихователі, педагог-організатор, логопед, соціальний педагог, практичний психолог, керівник гуртка, асистент вчителя **– 56 днів.**

Завгосп, лікар-педіатр, сестра - медична, інженер, секретар- друкарка, лаборант, бібліотекар, двірник, прибиральники службових приміщень, комірник, сторож, водій, робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, машиніст (кочегар котельні), заступник директора по господарській частині, головний бухгалтер, підсобний робітник, бухгалтер, завідуючий бібліотекою, фахівець з публічних закупівель **– 30 дні.**

Тривалість додаткових оплачуваних відпусток для працівників закладу освіти

1 Працівнику у разі особистого шлюбу – 3 календарні дні

3 Працівнику в зв'язку зі смертю близьких родичів (батька, матері, чоловіка, дружини, дітей) - 3 календарні дні

Примітка: працівник для отримання відпустки повинен надати підтвердні документи. Оплата відпустки здійснюється за рахунок фонду економії заробітної

Додаток № 6

до Колективного договору між роботодавцем та ВОППО комітетом Ужгородського ліцею №5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області на 2026-2031 роки

«Затверджую»

Директор Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

_____ Івета ЦЕГОЛНЯЙ

«Погоджено»

голова ВОППО Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

_____ Віра МІГАЛЬЧИЧ

Заходи по створенню безпечних і нешкідливих умов праці

Роботодавцю та ВОППО сприяти проведенню атестації робочих місць кочегарів котелень ліцею та прибиральниць, які працюють з дезинфікуючими розчинами. Керівнику закладу освіти в разі необхідності сприяти забезпеченню працівників спецодягом, спецвзуттям, миючими та дезинфікуючими засобами, навчальні приміщення вогнегасниками, аптечками першої допомоги. Своєчасно проводити перевірку контурів заземлення, випробуванням опору ізоляції електропроводки тощо. Комісії з охорони праці, профспілковому комітету посилити контроль за створенням безпечних умов і нешкідливих умов праці, надавати практичну допомогу адміністрації у пропаганді знань з охорони праці. Провести навчання керівника закладу освіти, голови комісії з питань охорони праці щодо безумовного дотримання в закладі освіти законодавства з охорони праці.

Додаток № 7

до Колективного договору між роботодавцем та ВОППО комітетом Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області 2026-2031 роки

«Затверджую»

Директор Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

Івета ЦЕГОЛНЯЙ

«Погоджено»

голова ВОППО Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

Віра МІГАЛЬЧИЧ

Перелік відпусток за власний рахунок

Відповідно до ч. третьої ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (далі – Закон № 2136) протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого ч. першою ст. 26 Закону України «Про відпустки».

Відпустка без збереження заробітної плати за цією підставою надається:

- без обмеження її тривалості, але у період дії воєнного стану;
- будь-якому працівнику незалежно від його категорії чи статусу, за його заявою та погодження роботодавцем;
- не є обов'язковою для прийняття рішення роботодавцем щодо її надання.

Час перебування у відпустці без збереження заробітної плати за цією підставою зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку відповідно до п. 4 ч. першої ст. 9 Закону України «Про відпустки».

У період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи (далі – ВПО), в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

За новою нормою відпустка без збереження заробітної плати надається:

- тривалістю – не більше 90 календарних днів у період дії воєнного стану *(Закон не обмежив можливості працівника реалізувати своє право на цю відпустку кілька разів, однак загальна тривалість відпусток (частин) яку працівник може вимагати надати відповідно до цієї норми не може перевищувати 90 днів протягом дії воєнного стану);*
- виключно працівникам, які виїхали за межі території України або набули статус ВПО, що підтверджується довідкою;
- в обов'язковому порядку за заявою працівника;

Роботодавець не може відмовити працівнику у наданні цієї відпустки.

У період дії воєнного стану зберігається право працівників на відпустку без збереження заробітної плати відповідно до ч. першої ст. 25, ч. першої ст. 26 Закону України «Про відпустки», якою передбачено, що за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше 30 календарних днів на рік. Ця відпустка надається за заявою працівника та згодою роботодавця, але роботодавець може й відмовити працівнику у її наданні.

Крім того, працівники мають право на відпустку без збереження заробітної плати на період карантину, встановленого Кабміном відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб». Термін такої відпустки не включається до загального терміну (30 календарних днів) відпустки без збереження заробітної плати, яка надається за сімейними обставинами та з інших причин.

Додаток № 8

до Колективного договору між роботодавцем та ВОППО Ужгородського ліцею№ 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області на 2026-2031 роки

«Затверджую»

Директор Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

_____ Івета ЦЕГОЛНЯЙ

«Погоджено»

голова ВОППО Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

_____ Віра МІГАЛЬЧИЧ

Положення

про виплату педагогічним працівникам Ужгородського ліцею № 5 одноразової грошової винагороди, за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків.

І.Загальні положення

1.1 Це положення розроблене відповідно до вимог чинного законодавства, зокрема Постанов Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 р. № 898 та від 31.01.2001р. № 78.

1.2. Директор закладу спільно з ВОППО має право надавати одноразову грошову винагороду за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків працівникам закладу освіти у межах фонду заробітної плати та коштів, передбачених Законом України «Про освіту».

1.3. При видачі винагороди повинен бути забезпечений зв'язок цієї виплати з досягненням навчального закладу в справі навчання та виховання учнів, впровадження у навчально-виховний процес нових, найбільш ефективних форм і методів роботи, зміцнення навчально-матеріальної бази, створення безпечних та нешкідливих умов праці та інше.

1.4. Директор закладу спільно з ВОППО має право зменшити розмір, або позбавити працівника даної винагороди повністю, або частково при наявності серйозних виробничих упущень чи недоліків.

1.5. Розмір даної винагороди для кожного педагогічного працівника закладу освіти не може перевищувати протягом календарного року місячного посадового окладу заробітної плати з урахуванням підвищення.

1.6. Винагорода видається на підставі наказу по закладу освіти.

1.7. Якщо на час виплати винагороди педагогічний працівник розрахувався із закладу освіти, за ним зберігається право на отримання винагороди пропорційно відпрацьованому часу.

II. Показники і умови виплати винагороди

2.1. Одноразова грошова винагорода нараховується за фактично відпрацьований час на посадовий оклад з урахуванням доплат, які впливають на підвищення розміру ставки заробітної плати, згідно з п. 34 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

2.2. Розмір винагороди обмежується розміром одного посадового окладу з урахуванням доплат.

2.3. При визначенні розміру винагороди враховуються наступні показники:

2.3.1. Відсутність порушень трудової дисципліни.

2.3.2. Відсутність порушень виконавчої дисципліни.

2.3.3. Відсутність порушень трудового законодавства в закладі освіти.

2.3.4. Відсутність травматизму серед працівників, учнів, вихованців.

2.3.5. Стан навчально-виховної роботи.

2.3.6. Якість знань учнів, участь в районних олімпіадах.

2.3.7. Запровадження в навчально-виховний процес нових, найбільш ефективних форм і методів роботи.

2.3.8. Узагальнення передового педагогічного досвіду.

2.3.9. Зміцнення навчально-матеріальної бази.

2.3.10. Наявність періодичних видань.

2.3.11. Участь педпрацівників та учнів в районних заходах.

2.3.12. Робота з батьками, громадськістю.

2.3.13. Стан охорони праці. створення безпечних та нешкідливих умов праці.

2.3.14. Дотримання в закладі освіти санітарно-гігієнічних норм.

2.3.15. Озеленення території.

2.4. Участь в роботі громадських організацій.

2.5. Педагогічні працівники закладу можуть бути позбавленні одноразової грошової винагороди повністю або частково за упущення в роботі, за відсутність творчої ініціативи, за низький рівень навчально-виховної роботи в закладі освіти, за порушення трудового законодавства та законодавства з охорони праці, низький рівень виконавчої дисципліни.

Додаток № 9

до Колективного договору між роботодавцем та ВОППО Ужгородського ліцею №5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області на 2026-2031 роки

«Затверджую»

Директор Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

Івета ЦЕГОЛНЯЙ

«Погоджено»

голова ВОППО Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

Віра МІГАЛЬЧИЧ

Положення

про встановлення надбавок працівникам Ужгородського ліцею № 5

І. Загальні положення

Це положення розроблене відповідно до вимог чинного законодавства, зокрема постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» та наказу Міністерства освіти і науки України від 26 вересня 2005 року № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», яким передбачено встановлення керівним та іншим працівникам установ і закладів освіти надбавки за складність, напруженість у роботі, виконання особливо важливої роботи та надбавки за високі досягнення у праці в розмірі до 50% посадового окладу (ставки заробітної плати).

ІІ. Показники і умови виплати надбавок

1. Директор за погодженням з ВОППО має право встановлювати надбавки працівникам закладу у межах загальних коштів, передбачених кошторисом на оплату праці.

2. При встановленні надбавок забезпечується зв'язок з результатами праці кожного окремого працівника, а також враховуються конкретні показники діяльності закладу освіти.

3. Розмір надбавки встановлюється в залежності від особистого внеску у підсумки діяльності установи чи закладу освіти. Розмір надбавки – до 50% посадового окладу (ставки заробітної плати).

4. Працівники закладу можуть бути позбавлені надбавок повністю або частково за недоліки та упущення в роботі, за порушення трудової дисципліни, техніки безпеки.

5. Питання встановлення надбавок розглядаються щоквартально. Конкретні розміри виплат затверджуються директором.

6. При визначенні розміру надбавок враховуються наступні показники:

6.1. Запровадження у навчально-виховний процес нових, найбільш ефективних форм і методів роботи.

6.2. Забезпечення реалізації вимог Концепції профільного навчання.

6.3. Створення необхідних умов для участі учнів у позакласній та позашкільній роботі.

6.4. Інноваційні процеси, пріоритетні напрямки в її розвитку.

6.5. Ініціатива, що сприяє зміцненню матеріально-технічної бази закладу освіти.

6.6. Своєчасне і якісне складання звітності, відсутність фінансових порушень.

6.7. Дотримання чинного законодавства, використання засобів щодо вдосконалення управління.

6.8. Забезпечення участі і наявність переможців районних та обласних предметних олімпіад, конкурсів.

Додаток № 10

до Колективного договору між роботодавцем та ВОППО комітетом Ужгородського ліцею №5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області на 2026-2031 роки

«Затверджую»

Директор Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

Івета ЦЕГОЛНЯЙ

«Погоджено»

голова ВОППО Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

Віра МІГАЛЬЧИЧ

Положення

про преміювання працівників Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

І. Загальні положення

1.На преміювання працівників закладу освіти спрямовують кошти за рахунок економії фонду заробітної плати, яка складається протягом року.

2.Розмір економії по заробітній платі визначається бухгалтерією як різниця між плановою сумою асигнувань на заробітну плату (з урахуванням змін, проведених в установленому порядку) і сумою фактичних витрат.

3.Премії, які виплачуються працівникам, максимальними розмірами не обмежуються. Розмір премії встановлюється кожному конкретному працівнику керівником закладу освіти як у відсотках до посадового окладу, середньомісячної заробітної плати або у фіксованій грошовій сумі.

4.Преміювання, при наявності економії фонду заробітної плати, проводиться щоквартально, щомісячно, до ювілейних дат працівників освіти, до ювілейних дат закладів освіти, державних і професійних свят, під час виходу

працівників на пенсію, за підготовку переможців і призерів обласних спартакіад, змагань, олімпіад, за розширення зони обслуговування, за заміну тимчасово відсутніх працівників тощо.

5.Преміювання працівників закладу освіти здійснюється наказом керівника.

6.Суми виплачених премій підлягають оподаткуванню у відповідності до діючого законодавства і враховуються при визначенні середнього заробітку для призначення пенсій, забезпечення допомогою у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, та інших виплатах.

II. Порядок преміювання

1. Керівник закладу освіти має право преміювати працівників і тих, що перебувають у штаті даного закладу.

2. Преміювання здійснюється у межах загальних коштів, передбачених кошторисом навчального закладу на оплату праці.

3. При преміюванні забезпечується зв'язок виплат премії з результатами праці працівника.

4. Премія виплачується із врахуванням стажу роботи в даному навчальному закладі, часу роботи протягом року, півріччя, кварталу, місяця.

5. Працівники закладів освіти можуть бути позбавлені премії повністю або частково за недоліки та упущення у роботі, порушення трудової і виконавчої дисципліни, техніки безпеки, санітарно-гігієнічного стану.

6. Працівнику закладу освіти (або членам сім'ї у разі смерті працівника) надається одноразова матеріальна допомога на поховання у зв'язку зі смертю близьких родичів (чоловіка, дружини, батьків, дітей) або самого працівника. Розмір матеріальної допомоги становить 5000 гривень.

III. Умови і показники роботи для преміювання працівників ліцею:

Педагогічні працівники

- забезпечення реалізації державної освітньої політики в навчально-виховному процесі;
- організація навчально-виховного процесу, якість і ефективність роботи педколективу, дотримання вимог охорони дитинства і праці;
- участь учнів у позакласній та позашкільній роботі;
- стан трудової дисципліни і дотримання правил внутрішнього розпорядку;
- дотримання санітарно- гігієнічних вимог;
- ініціативність;

- своєчасне і якісне складання звітів, відсутність фінансових порушень, ефективне використання кошторису витрат;
- організація і зміст внутрішнього контролю;
- інноваційні процеси в закладі освіти;
- структура і форми науково-методичної роботи в закладі;
- дотримання техніки безпеки;
- участь в роботі громадських організацій,
- за організацію спільної роботи щодо покращення навчання і виховання дітей з особливими освітніми потребами,
- за організацію педагогічної і батьківської громадськості.

Інші спеціалісти:

- за добросовісне ставлення до своїх функціональних обов'язків,
- за забезпечення належних матеріально-технічних і побутових умов,
- за дотримання в приміщеннях і територій установи належного санітарно-гігієнічного стану, теплового і освітлювального режиму,
- за створення безпечних умов праці і навчання,
- за ефективну роботу та високу результативність в роботі, тощо.

Причини повного або часткового позбавлення премій:

1. Несвоєчасне подання навчально-методичної і планової документації, звітів.

2. Невиконання плану роботи, змісту навчальних програм і планів без поважних причин.

3.Невиконання правомірних вказівок керівника і його заступників.

4. Порушення техніки безпеки, санітарного стану.

5. Відсутність ініціативи і творчості.

6. Порушення трудової і виконавчої дисципліни.

7. Ігнорування заходів, які проводять відділ освіти, культури, молоді та спорту і територіальний комітет Профспілки працівників освіти і науки України.

8. Інші упущення в роботі.

Додаток № 11
до колективного договору між роботодавцем
та ВОППО Ужгородського ліцею № 5
імені Івана Чендея Ужгородської міської ради
Закарпатської області
на 2026-2031

«Затверджую»

Директор Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

Івета ЦЕГОЛНЯЙ

«Погоджено»

голова ВОППО Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

Віра МІГАЛЬЧИЧ

Комплексний план
заходів щодо організації роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності у 2026/2027, 2027/2028, 2028/2029,2029/2030, 2030/2031 навчальних років

№ з/п	Назва заходу	Термін виконання	Відповідальний
1	Скласти акти-дозволи на проведення навчальних занять у кабінетах підвищеної небезпеки	До 30.08.	Заступник з НВР
2	Провести огляд та випробуваввння спортивного обладнання у спортивному залі та на спортивному майданчику	До 30.08.	Заступник з НВР
3	Провести перевірку стану пожежної безпеки навчальних, підсобних та інших приміщень, усунути виявлені недоліки; зробити відповідні записи у журналі оперативного контролю	Щоквартально	Заступник директора з АГЧ
4	Перевірити: - стан освітлювальної мережі та електроустаткування; - наявність та справність первинних засобів пожежогасіння. Результати перевірки оформити актом	До 30.08.	Заступник директора з АГЧ
5	Перевірити стан евакуаційних шляхів та	До 30.08.	Заступник з НВР,

	системи оповіщення на випадок надзвичайних ситуацій		завгосп
6	Перевірити та відремонтувати (за потреби) системи вентиляції та кондиціювання повітря, кухонні печі	До 30.08.	Заступник директора з АГЧ
7	Провести повторні інструктажі з охорони праці та безпеки життєдіяльності з усіма працівниками та зробити відповідні записи у журналі реєстрації інструктажів	За графіком	Заступник з НВР, завгосп
8	Організувати перевірку захисного заземлення і опору ізоляції електромереж	Серпень-вересень	Заступник директора з АГЧ
9	Переглянути і поновити нормативно-правові акти навчального закладу з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності	серпень	Заступник з НВР, завгосп
10	Контролювати ведення журналів реєстрації нещасних випадків з працівниками та учнями	постійно	Заступник з НВР
11	Посилити контроль за дотриманням протипожежного режиму в навчальному закладі. Забезпечити справність приладів опалення, електроустановок, технологічного обладнання	постійно	Заступник директора з АГЧ
12	Провести практичні заняття щодо відпрацювання з працівниками евакуаційних заходів на випадок виникнення пожежі	жовтень	Заступник з НВР
13	Контролювати ведення журналу обліку видачі інструкцій з охорони праці	Грудень, травень	Директор ліцею
15	На видних місцях та біля телефонів вивісити таблички із захначенням номерів телефонів термінового виклику	вересень	Заступник директора з АГЧ
16	Здійснити вибірковий ремонт системи освітлення навчального закладу	До 30.08.	Заступник директора з АГЧ
17	Забезпечити працівників школи миючими засобами та іншим згідно встановлених норм	постійно	Заступник директора з АГЧ
18	Скласти та затвердити угоду з охорони праці на календарний рік	січень	Директор ліцею
19	Здійснювати періодичні огляди вогнегасників	За потребою	Заступник

			директора з АГЧ
20	Провести місячник Правил дорожнього руху	вересень	Заступник з ВР
21	Організувати зустріч учнів з працівниками пожежної охорони	грудень	Заступник директора з АГЧ
22	Провести Тиждень охорони праці та безпеки життєдіяльності	квітень	Заступник директора з АГЧ

Додаток № 12
до колективного договору між роботодавцем
та ВОППО Ужгородського ліцею № 5
імені Івана Чендея Ужгородської міської ради
Закарпатської області
на 2026-2031

«Затверджую»

Директор Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

_____Івета ЦЕГОЛНЯЙ

«Погоджено»

голова ВОППО Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

_____Віра МІГАЛЬЧИЧ

ПРАВИЛА ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.

1. Відповідно до Кодексу Законів про працю України, Законів України "Про освіту", "Про загальну середню освіту", основних нормативних документів пов'язаних з середньою освітою з метою забезпечення дотримання трудової дисципліни, підвищення якості та продуктивності праці запроваджуються ці правила внутрішнього трудового розпорядку.

Метою цих Правил є визначення обов'язків педагогічних та інших працівників закладів освіти, передбачених нормами, які встановлюють внутрішній розпорядок в навчальних закладах. Зазначені норми закріплені в Типових правилах внутрішнього розпорядку, у відповідності з якими трудові колективи закладів освіти затверджують за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету свої правила внутрішнього розпорядку.

2. Трудова дисципліна базується на свідомому і сумлінному виконанні працівниками своїх трудових обов'язків і є необхідною умовою організації ефективної праці і навчального виховного процесу. Трудова дисципліна забезпечується методами переконання та заохочення до сумлінної праці. До порушників дисципліни застосовуються заходи дисциплінарного та громадського впливу.

3. Правила погоджені з первинною профспілковою організацією затверджені трудовим колективом і враховують умови роботи школи.

4. Всі питання, пов'язані з застосуванням правил внутрішнього розпорядку, вирішує адміністрація ліцею у межах своїх повноважень, а у випадку,

передбачених діючим законодавством і правилами внутрішнього трудового розпорядку, спільно чи за погодженням з профспілковим комітетом школи.

II. ПОРЯДОК ПРИЙНЯТТЯ ТА ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ.

5. Працівник реалізує право на працю укладанням трудового договору (контракту), згідно з яким він зобов'язується виконувати роботу з певного фаху, дотримуючись внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату і забезпечувати умови праці

6. При влаштуванні на роботу працівником подаються наступні документи у 2-х примірниках:

— трудова книжка, оформлена у встановленому порядку;
— заява;
— лист обліку кадрів;
— автобіографія;
— диплом або іншого документа про освіту чи професійну підготовку;
— свідоцтво про шлюб (якщо паспорт на одному прізвищі, а документи про закінчення навчального закладу – на іншому);
— ідентифікаційний код;
— паспорт;
— медична книжка, оформлена у встановленому порядку.

Копії наданих документів завіряються директором ліцею і залишаються в особовій справі працівника.

7.Особи, які влаштовуються на роботу, що вимагає спеціальних знань (електрик, оператор паливної, сантехнік), зобов'язані подати відповідні документи про освіту чи професійну підготовку (диплом, атестат, посвідчення), копії яких завіряються керівництвом закладу освіти і залишаються в особовій справі працівника.

9. Особи, які приймаються на роботу в їдальню, повинні подати медичну книжку з відміткою про пройдений повний медичний огляд працівника в день оформлення на роботу.

10. Особи, які влаштовуються на роботу, зобов'язані оформити особову справу та санітарну книжку.

11. Посади педагогічних працівників заміщуються відповідно до вимог Закону України "Про освіту", Закону України " Про загальну середню освіту ", статуту.

12. Працівники ліцею можуть працювати за сумісництвом відповідно до чинного законодавства.

13. Роботодавець зобов'язаний:

— роз'яснити працівникові його права і обов'язки та істотні умови праці, наявність на робочому місті, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на

здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору;
— ознайомити працівника з правилами внутрішнього розпорядку та колективним договором;
— визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;
— проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці та протипожежної охорони, безпеці і організації роботи по охороні життя і здоров'я дітей.
14. При оформленні на роботу в наказі може бути обумовлений випробувальний термін. Термін випробування при прийомі на роботу встановлюється у відповідності з діючим законодавством, але не більше одного місяця. Результати випробування оцінює роботодавець. Якщо працівник не відповідає займаній посаді, роботодавець протягом терміну чи відразу після його закінчення припиняє договір без погодження з ВОППО і без виплати вихідної допомоги.
15. Прийняття на роботу оформляється наказом директора ліцею, який оголошується працівнику під розписку. Працівник підписується у наказі про ознайомлення з Правилами трудового розпорядку, техніки безпеки та посадовими обов'язками, Статутом ліцею.
16. На осіб, які пропрацювали понад п'ять днів, ведуться трудові книжки.
На тих, хто працює за сумісництвом, трудові книжки ведуться за основним місцем роботи. На осіб, які працюють на умовах погодинної оплати, трудова книжка ведеться за умови, якщо ця робота є основною.
Запис у трудову книжку відомостей про роботу за сумісництвом проводиться за бажанням працівника керівником за місцем основної роботи.
17. Ведення трудових книжок необхідно здійснювати згідно з Інструкцією про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях.
Трудові книжки працівників зберігаються як документи суворої звітності.
Відповідальність за організацію ведення обліку, зберігання і видачу трудових книжок покладається на уповноважену директором ліцею особу.
18. Припинення трудового договору може мати місце лише на підставах, передбачених чинним законодавством, та умовами, передбаченими в трудовому договорі (контракті).
19. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця допускається у випадках, передбачених чинним законодавством та умовами контракту.
Звільнення педагогічних працівників у зв'язку із скороченням обсягу роботи може мати місце тільки в кінці навчального року.
Звільнення педагогічних працівників за результати атестації, а також у випадках ліквідації закладу освіти, скорочення кількості або штату працівників здійснюється у відповідності з чинним законодавством.
Перед звільненням працівник, якщо він є матеріально-відповідальною особою, зобов'язаний передати закріплені за ним матеріальні цінності через

централізовану бухгалтерію відділу освіти заступнику директора з господарчої роботи або директору ліцею.

20. Припинення трудового договору оформляється наказом директора ліцею.

21. Керівник зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у відповідності з чинним законодавством. Записи про причини звільнення у трудовій книжці повинні проводитись у відповідності з формулюванням чинного законодавства із посиланням на відповідний пункт, статтю Закону. Днем звільнення вважається останній день роботи.

III. РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ.

22. Робочий час вчителів – час, призначений для здійснення навчально-виховного процесу, який визначається затвердженим розкладом навчальних занять, складеним відповідно до тижневого педагогічного навантаження, а також затвердженими планами виховної та методичної роботи.

23. Відповідно до статті 25 Закону України «Про загальну середню освіту» педагогічне навантаження вчителя загальноосвітнього навчального закладу незалежно від підпорядкування, типу і форми власності — час, призначений для здійснення навчально-виховного процесу. Педагогічне навантаження вчителя включає 18 навчальних годин протягом навчального тижня, що становить тарифну ставку, а також інші види педагогічної діяльності: підготовку до уроків, класне керівництво, перевірку зошитів тощо.

24. Умови оплати праці, ставки заробітної плати, посадові оклади педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів визначені Інструкцією про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, що затверджена Міністерством освіти України від 15.04.93р. №102 (зі змінами).Відповідно до п.64 розділу VI, ставки заробітної плати педагогічних працівників встановлюються виходячи із затрат робочого часу в астрономічних годинах (60 хвилин). Короткі перерви, передбачені між уроками, заняттями, лекціями є робочим часом педагогічного працівника.

25. У школі встановлюється п'ятиденний робочий з двома вихідними днями.

Час початку роботи:

а/ чергового вчителя — о 07^{50} годині;

б/ чергового адміністратора — о 07^{30} годині;

в/ вчителів школи — о 07^{50} годині або не менше ніж за 10 хвилин до початку уроку.

Регламент проведення уроків та перерв:

Для учнів 5-11-х класів тривалість уроків 45 хв:

		Перерви
1-й урок	**08^{00}-08^{45}**	**08^{45}-08^{55}**
2-й урок	**08^{55}-09^{40}**	**09^{40}-09^{55}**
3-й урок	**09^{55}-10^{40}**	**10^{40}-10^{50}**
4-й урок	**10^{50}-11^{35}**	**11^{35}-11^{45}**
5-й урок	**11^{45}-12^{30}**	**12^{30}-13^{00}**

6-й урок	**13^{00}-13^{45}**	**13^{45}-13^{55}**
7-й урок	**13^{55}-14^{40}**	**14^{40}-14^{50}**
8-й урок	**14^{50}-15^{35}**	

Колективний договір підписаний у трьох примірниках, два з яких зберігаються у кожної із Сторін і мають однакову юридичну силу.

Угода підписана « 05 *» жовтня 2026 року*

«Затверджую»

Директор Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

Івета ЦЕГОЛНЯЙ

«Погоджено»

голова ВОППО Ужгородського ліцею № 5 імені Івана Чендея Ужгородської міської ради Закарпатської області

Віра МІГАЛЬЧИЧ

Всього прошито, пронумеровано
скріплено печаткою 46
(сорок шість)
аркушів

директор ліцею
Івета ЦЕГОЛНЯЙ