



Львівська міська рада
Департамент гуманітарної політики
Управління освіти

79008, Львів, пл. Ринок, 9, тел.: (032) 254-60-48, тел./факс: (032) 235-80-04, e-mail: osvitalviv@ukr.net

23.11.2018

№ 2601-21/1916

На № _____ від _____

О. Пономаревій
foi+request-42341-a38157fd@
dostup.pravda.com.ua

За результатами розгляду Вашого звернення, зареєстрованого в центрі надання адміністративних послуг 13.11.2018 № 3-П-117606-2601 та в управлінні освіти 16.11.2018 № 2601-21/1916 надаємо паперову та електронну копію діючого колективного договору Львівської української гуманітарної гімназії імені Олени Степанів.

Додаток на 16 аркушах.

Начальник управління

З. Довганик



Львівська міська рада
Департамент гуманітарної політики
Управління освіти
Відділ освіти Шевченківського та Залізничного районів

**Львівська українська гуманітарна гімназія ім. Олени Степанів
з поглибленим вивченням українознавства та англійської мови**

79016, м. Львів, вул. О.Степанівни, 13, тел. 233-04-33, 233-04-38. e-mail: LUGGimnazija@bigmir.net

Від 26.11.2018 р. № 02/07-445

На № від

**Начальникові
Управління освіти ДГПЛМР
Довганик Зоряні Миколаївні**

На Ваше усне звернення, дирекція ЛУГГ ім. Олени Степанів подає копії таких документів:

1. Колективного договору дирекції і трудового колективу Львівської української гуманітарної гімназії імені Олени Степанів; реєстрований номер 126 від 26 квітня 2016р.
2. Відмову у задоволенні позову Тенети І.М. Рішенням Суду.

Директор

Л.Василишин

Згідно з оригіналом

КОПІЯ

Директор: [Signature] в. Василюк



Справа № 464/1610/18
пр.№ 2 464/906-18

**РІШЕННЯ
ІМЕНЕМ УКРАЇНИ**

23.11.2018 року
Сихівський районний суд м.Львова
в складі: головуючої-судді
секретар судових засідань
з участю:
позивача
представника позивача
представника відповідача
третя особа

Бойко О.М.
Кравс С.В.
Тенета І.М.
Зошій Ю.Й.
Жидачівської Т.М.
Василишин Л.М.

розглянувши в спрощеному позовному провадженні у відкритому судовому засіданні в м.Львові цивільну справу за позовом Тенети Ірини Миколаївни до Львівської української гуманітарної гімназії ім. Олени Степанів, треті особи : Василюк Лариса Миколаївна. Національне агентство з питань запобігання корупції про скасування наказу про звільнення з роботи, поновлення на роботі, виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу у зв'язку з незаконним звільненням та стягнення моральної шкоди,-

в с т а н о в и в :

враховуючи, що виготовлення описової і мотивувальної частини рішення, вимагає тривалого часу, суд, вважає можливим оголосити вступну та резолютивну частини рішення, відклавши складання повного рішення суду на строк до п'яти днів.
Керуючись ч.6 ст.259 ЦПК України, суд,-

в и р і ш и в :

в задоволенні позову Тенети Ірини Миколаївни до Львівської української гуманітарної гімназії ім. Олени Степанів, треті особи : Василюк Лариса Миколаївна, Національне агентство з питань запобігання корупції про скасування наказу про звільнення з роботи, поновлення на роботі, виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу у зв'язку з незаконним звільненням та стягнення моральної шкоди – відмовити.

Апеляційна скарга на рішення може бути подана до Львівського апеляційного суду через Сихівський районний суд м.Львова протягом 30 днів з дня складання повного судового рішення.

Повний текст рішення буде складено через п'ять днів.

Головуюча / підпис/
З оригіналом згідно.
Головуюча

О.М. Бойко



ЗАРЕЄСТРОВАНО

Управління економіки департаменту економічної політики
Львівської міської ради

Згідно з рішенням

Директор Дмитро М. Васильченко

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

ДИРЕКЦІЇ І ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ
ЛЬВІВСЬКОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ГУМАНІТАРНОЇ ГІМНАЗІЇ
ІМЕНІ ОЛЕГІ СТЕЛАНІВ
З ПОглибленням вивченням українськості та української мови

Регістраційний номер *Л/Є* від «*26*» *квітня* 20*16* р.

Примітка або рекомендації реєструючого органу _____

*Висвітлено рішенням колективного договору
комітетом захорони мрії габриєлівськ
кармеліто-барської, Львівської української барської
сервісу,*

Директор директору _____

Т. М.

Т. Кушнір

Після підписання колективної угоди спільно докладається для повномасштабної реєстрації в місцеві органи державної виконавчої влади (райдержадміністрації, виконзві комітети облаських, селищних та міських Рад).

Через 30 днів після реєстрації колективної угоди подається до відомо профспілкового комітету працівників установи:

Згідно з оригіналом

Директор *В. В. Васильчук*

Зісно з рішеннями
Директор *В. Васильшин*

Виробничі та трудові установи

Дирекція зобов'язується

1. Забезпечити ефективну діяльність ЛДП ім.О.Степана, виконуючи з практичних обсягів фінансування та організаційного забезпечення позабюджетних коштів для підняття результативності роботи ЛДП ім.О.Степана, поліпшення становища працівників.
2. Забезпечити розвиток і зміцнення матеріально-технічної бази ЛДП ім.О.Степана, створення оптимальних умов для організації навчально-виховного процесу.
3. Застосовувати засоби матеріального і морального стимулювання ефективного, раціонального використання наявних і придбаних технічних засобів навчання і т.п.
4. Здійснювати прийняття на роботу нових технічних працівників лише у випадках забезпечення повної продуктивної зайнятості працівників, якщо не прогнозується їх вивільнення на підставі п. 10 ст. 40 КЗпП України.
5. Забезпечити протягом одного року реалізацію права вільного переміщення права на укладення трудового договору /разом з прийняттям на роботу працівників аналогічної кваліфікації/ ст. 42 КЗпП України.
6. Застосовувати форму трудового договору з дотриманням вимог чинного законодавства України.
7. Забезпечити наставництво над молодими спеціалістами, організувати адаптації в колективі та професійному зростанні.
8. З початку роботи працівника за укладення трудового договору роз'яснити під розумінням його права, обов'язки працівника, умови праці, права на пільги і компенсації за роботу в надзвичайних умовах відповідно до чинного законодавства і даного колективного договору.
9. Звільнення працівників за ініціативою дирекції здійснювати за попереднім погодженням з профспілковим комітетом згідно з чинним законодавством.
10. У термін, визначений працівникам, за його власним бажанням розірвати з ним трудовий договір /в тому числі отримувати компенсацію за невиконанням законодавства про охорону праці, умови колективного договору з цих питань з виплатою відповідної допомоги/ ст. 7 Закону України „Про охорону праці“.
11. Протягом 2-х днів з часу одержання інформації довести до відома членів трудового колективу нові нормативні документи, що стосуються трудових відносин, організації праці, роз'яснювати зміст нових прав та обов'язків працівників.
12. Запровадження, зміну та перегляд норм праці повідомити на загальних зборах з профспілковим комітетом.
13. Забезпечити гласність всіх заходів щодо нормування праці та умов застосування нових норм.
14. Про затвердження норм чи зміну нових норм праці повідомляти працівників не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження.
15. Забезпечити своєчасне /не раніше одного разу на рік/ підвищення кваліфікації педагогічних працівників, гарантувати їм пільги відповідно пільги, компенсації згідно з чинним законодавством /збільшення середньої заробітної плати, оплати вартості проездів, вартості дорожніх

Згідно з статистикою

Директор

Юрій С. Васильчук

16. Розподіл навчального навантаження здійснювати за погодженням з профкомом. Попередній розподіл навчального навантаження на наступний навчальний рік проводити в кінці поточного навчального року про що повідомляти працівників невідкладно.
Не обмежувати обсяг навчального навантаження максимальними нормами.
Навчальне навантаження в обсямі менше тарифної ставки встановлювати лише за письмовою згодою працівника.
17. Включати представника профкому до складу тарифікаційної та атестаційної комісії.
18. Режим роботи, графік роботи розклад уроків затверджувати за погодженням з профспілковим комітетом.
19. При складанні розкладу навчальних занять забезпечити оптимальний режим роботи:
 - для жінок, що мають декілька і більше дітей віком до 16 років (студентів).
 - для тих, хто поєднує роботу з навчанням
20. Вільний від навчальних занять день для методичної роботи надавати керівникам методоб'єднань і вчителям, що мають навантаження в обсямі 18 годин, іншим працівникам, в т.ч. похилого віку, - вихідний внос.
21. Не допускати відволікання педагогічних працівників від виконання ними посадових обов'язків.
22. Залучати працівників до роботи в надурочний час тільки за згодою та лише за дозволу профкому з оплатою їх праці у відповідному розмірі.
23. У разі запровадження чергування в установі закладу узгоджувати з профспілковим комітетом графік, порядок і розміри чергування.
24. Залучати на роботу окремих працівників у вихідні та в робочі дні лише у виняткових випадках за їх згодою і за погодженням з ПК.
25. Сприяти компенсації за роботу у святковий заробітний день згідно з чинним законодавством.
26. Графік щорічних оплачуваних відпусток затверджувати за погодженням ПК не пізніше 5 січня поточного року і доводити до всіх працівників.
27. Повідомляти працівника про дату початку відпустки не пізніше ніж за два тижні до встановлено графіком терміну початку відпустки згідно з "Про відпустки".
28. На вимогу працівника перенести щорічну відпустку на наступний рік, якщо передбачено графіком, періоду, випадках:
 - порушення терміну повідомлення працівника про надання відпустки;
 - несвочасної виплати заробітної плати за період відпустки, тобто не пізніше ніж за 3 дні до початку відпустки/ст. 10-21 Закону України "Про відпустки".
29. У випадку поділу відпустки на частини за бажанням працівника основну безперервну частину відпустки надавати у розмірі не менше 4 календарних днів. Невикористану частину відпустки надавати беззаставно працівникам у канікулярний період п. 4 Постанови Кабінету Міністрів України від 14 лютого 1997 року №346 "Перенесення щорічної відпустки здійснювати у порядку передбаченого статтею 10 Закону України "Про відпустки".
30. За бажанням працівника випланувати його у триваліший період за частину щорічної відпустки, при умові, що тривалість планованих відпуск працівникові щорічної і додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

Згідно з угодою між

Директор

[Підпис]

В.Вавилюк

31. Надавати відпустку, або її частину, керівництву та педагогічним працівникам протягом навчального року у зв'язку з необхідністю знайти або курсового навчання. (Постанова Кабінету Міністрів України від 14 лютого 1997 року, 111-96)
32. Надавати особам, які працюють на умовах не повної робочого часу, а саме: чл. хто перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею 3-х річного віку, щорічну основну відпустку повної тривалості.
33. Тривалість додаткових оплачуваних відпусток встановлювати згідно з чинним законодавством іншими нормативними актами, а також колективним договором понад тривалість основної оплачуваної відпустки.
34. Жінкам, які працюють і мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, за їх бажання щорічно надавати додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів, відпустку також такої тривалості надавати жінкам, які виховували дітей. Жінкам, які виховують дітей без матерів /в тому числі і у разі тривалої їх перебування у лікувальному закладі/ особам, які виховують дітей.
35. За рахунок власних коштів установи надавати щорічну відпустку у випадку особистого шлюбу - 3 дні, при народженні дитини - 3 дні, шлюбу, дітей - 3 дні, смерті близьких - 3 дні.
36. Не пропонувати відпустки з часткової збереження зарплатної плати вагітним жінкам, особам, в сім'ях яких немає вагітної, годувальниці членам багатодітних сімей.
37. Відкликання працівника із щорічної відпустки здійснювати лише за його згодою у випадках, передбачених чинним законодавством відповідно до ст. 12 Закону України „Про відпустки“.
38. Забезпечити дотримання працівниками трудової дисципліни, правил внутрішнього розпорядку. Сприяти створенню сприятливого морально-психологічного мікроклімату.
39. Заложити виникненню індивідуальних та колективних трудових конфліктів, а у разі виникнення забезпечити їх швидке вирішення згідно з чинним законодавством.
40. Забезпечити необхідні умови для ефективної роботи по розв'язанню індивідуальних трудових спорів.

Профком зобов'язується:

1. Роз'яснювати членам трудового колективу зміст трудового договору та щодо організації праці їх права і обов'язки.
2. Сприяти дотриманню трудової дисципліни та правил внутрішнього розпорядку.
3. Забезпечувати постійний контроль за своєчасним зведенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, організації, нормування праці, розподілення навчального навантаження на
4. Активно і в повній мірі реалізовувати права, надані йому відповідно до Типового положення про асистентів педагогічних працівників в Україні.
5. Сприяти упередженню виникнення трудових конфліктів.

Сторони угоди домовились про наступне:

Частину з пункту 1 розділу 1.1. Колективної угоди, що була укладена між сторонами, зняти з ділової справи.

- надавати відпустки без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням лише за наявності особистої заяви працівника.

Згідно з рекомендаціями

директор Іван І. Васильович.

Згідно з рішенням

Директор

[Підпис]
Голова Комісії
забезпечення зайнятості

Дирекція зобов'язується:

1. Рішення про зміни в організації виробництва і проді двидальню реорганізацію, перепрофільювання установи скорочення чисельності або штату працівників приймати лише після погодження з профкомом або проведення переговорів /консультацій з профкомом – не пізніше як за три місяці до здійснення цих заходів.
2. Надавати всім бажаючим можливість працювати на умовах неповного робочого часу з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу /за фактично виконану роботу/ без будь-яких обмежень у трудових правах працівника, із збереженням повної тривалості стаžasного відсотку та всіх гарантій, пільг, компенсацій, встановлених для колективного договору.
3. Здійснювати аналіз стану та прогнозувати використання трудових ресурсів в установі.
4. При прогнозуванні масового звільнення працівників до 10% від загальної чисельності працюючих /розробити та реалізувати узгоджену з профкомом /трудовим колективом/ програму забезпечення зайнятості та соціальної підтримки працівників, яких передбачається звільнити.
5. Не допускати економічне розбуртовування, розривання шкільних груп /підгруп/, робочих місць. У випадку об'єктивної потреби скорочення чисельності педагогічних працівників просувати їх на інші заняття навчального року.
6. При виникненні необхідності звільнення працівників до 10% ст. 40 КЗпП України:
 - повідомляти не пізніше, як за два місяці у письмовій формі державну службу зайнятості про звільнення працівників з метою залучення організації виробництва і праці в трудову реорганізацію, реорганізацією або перепрофільювання і розширення виробництва чисельності або штату працівників.
 - звільнення здійснювати лише після використання всіх можливостей забезпечити їх роботою на іншому робочому місці, а також за умов звільнення сумісників і квотації суміщення посад.
 - направляти на професійну підготовку, переїдготовку із забезпеченням середнього заробітку на весь період навчання.
7. надавати працівникам з дня попередження про звільнення вільний час /8 годин на тиждень/ в межах робочого часу для пошуку нової роботи в 3.5.3 Падішевої угоди/
8. При зміні власника ЛУПТ на Д. Стеланів а також при зміні власника злиття, поєднання, поділу, виділення /розчленування/ підприємств працівників проводити лише у разі скорочення чисельності або штату.

Профспілковий комітет зобов'язується:

1. вести активну роботу з питань трудового права та соціального захисту звільнених працівників.
2. Забезпечувати захист звільнених працівників від несправедливого законодавством. Контролювати надання працівникам державного права залишення на роботі відповідно до ст. 42 КЗпП. Не допускати звільнення за ініціативою адміністрації вагітних жінок як і вагітних жінок до того ж

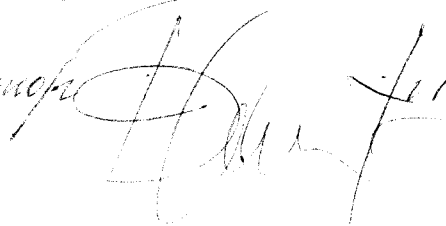
років /до шести років – частина друга статті 149 КЗпП /України/ одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда /ст. 164 КЗпП /України/

3. Не знімати з профспілкового обліку звільнених працівників до моменту їх працевлаштування /крім випадків подання особистої заяви про зняття з обліку/.

Сторони угоди домовились про наступне:

- що при скороченні чисельності чи штату підприємства надається право залишення на роботі у випадку потреби, з огляду на продуктивності праці і кваліфікації на умовах, передбачених законодавством України.

Згідно з офіційними

Директори  *О.В. Васильович*

Звіт про результати

Відділ кадрів

[Handwritten signature]
Дирекція зобов'язується:

Оплата праці

1. Забезпечити в установі виконання умов оплати праці згідно з порядком виплати доплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних коштів та інших видів виплат положень про преміювання.
2. Не приймати в односторонньому порядку змін до умов умовності в колективному договорі умови оплати праці.
3. Відповідно до ст. 15 Закону України, Про оплату праці, погодити умови в ПК умови праці в установі

формулювання за погодженням з профкомом, згідно з чим працівник має право на рівних засадах з адміністрацією розглядати і приймати рішення, прийняте більшістю голосів.

4. Затвердити попередньо погоджене з профкомом рішення про преміювання Додаток 1.

Спільно з профкомом:

- розподіляти фонд матеріального заохочення
 - здійснювати преміювання працівників, отримувати доходи за виплату винагород за результатами роботи, надбавки за вислугу років згідно з порядком, встановленим в колективному договорі.
4. Здійснювати контроль за виплатою працівникам річної заробітної плати у грошовому вираженні за місяць роботи, одні раз в квартал, остаточний розрахунок в кінці року.
 5. Заробітну плату за період відпустки виплачувати не пізніше ніж за 3 дні до початку відпустки.
У випадку затримки виплати відпустки, відпустка працівника повинна бути перенесена на інший термін.
 6. Сприяти при кожній виплаті заробітної плати забезпечення працівників розширеною за видами виплат розміри додаткової суми зарплати, що належить до виплати /ст. 110 КЗпП України/
 9. Здійснювати контроль та інформувати у відповідній формі керівництво освіти щодо погашення заробітної заборгованості працівників заробітної плати нараховану до виплати суму надано вказувати відповідно до Положення про порядок компенсації працівникам частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.
 10. Погодити умови оплати праці педагогічних працівників відповідно до чинного законодавства
 11. Здійснювати оплату праці у випадках, коли працівник відсутній з належних від працівника причин відповідно до чинного законодавства
 12. Доплату за заміну тимчасово відсутніх працівників здійснювати за фактично виконану роботу в межах місячної ставки заробітної плати відсутнього працівника.
 13. Педагогічним працівникам у яких з'явилася необхідність у відпустку навчального року навантаження зменшується відповідно до встановлених при тарифікації, відповідно до п. 36 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти виплачувати до кінця навчального року
 - у випадку коли навантаження що залишилося в місяці встановлено нормативом на ставку - виплатити зарплату за фактично виконану роботу.

Висновок

[Handwritten signature]

у випадку, коли навантаження, що залишилося після встановлення норми на ставку – заробітну плату за ставку – для цих педагогічних працівників не має можливості довантажуватися іншою роботою в даній місцевості за умови виконання даної організаційно-педагогічної роботи

*у випадку, коли при тарифікації навчальне навантаження було встановлено нижче норми на ставку – заробітну плату у встановлено при тарифікації за умови виконання іншої роботи задино методичної роботи.

- 14. Здійснювати розрахунки виплати у всіх випадках збереження середньої заробітної плати та забезпечення допомогою у зв'язі з тимчасовою непрацездатністю, вагітністю і пологами, виходячи з посадового окладу того місяця, в якому відбувалась подія, пов'язана з відповідними виплатами, з урахуванням постійних доплат і надбавок
- 15. Зберігати за працівниками місце роботи і заробіток за час проходження медичного огляду (ст. 10 Закону України «Про охорону праці»).
- 16. Забезпечити працівникам, які за графіком роботи працюють у вечірній час додаткову оплату у розмірі відповідно до годинної тарифної ставки

Зобов'язання з'ясування:

- 1. Здійснювати контроль в установі законодавства про оплату праці
- 2. Сприяти в наданні працівникам установи необхідної консультативної допомоги щодо питань оплати праці.
- 3. Поручувати питання про притягнення до адміністративної відповідальності згідно із законодавством осіб винних у недотриманні і вилученні законодавства про оплату праці, умов даного колективного договору, що стосується оплати праці (ст. 45, 47, 47-1 КЗпП ст. 36 Закону України «Про оплату праці» ст. 6 Закону України «Про колективні договори і угоди»).
- 4. Представляти інтереси працівника при розгляд його судового спору щодо оплати праці в комісії по трудових спорах (ст. 201 КЗпП).
- 5. Представляти на прохання працівника його інтереси щодо оплати праці в суді (ст. 112 Цивільно-процесуального кодексу).
- 6. Звертатися до суду з заявами на захист трудових інтересів членів профспілки (ст. 112 Цивільно-процесуального кодексу).
- 7. Звертатися до прокурора з приводу порушення законності для перевірки чиним виконання законів за заявами громадян та іншими повідомленнями (ст. 16 Закону України «Про прокуратуру» ст. 259 КЗпП).
- 8. Повідомляти про всі факти порушень щодо оплати праці, галузеву трудову інспекцію праці та державну інспекцію з питань бізнесу зобов'язання до відповідальності посадових осіб за порушення законодавства про оплату праці.

Згідно з оригіналом

Директор *В.В. Вашишак*
Охорона праці

Завдання обов'язується:

1. Забезпечити своєчасну розробку і виконання заходів по створенню безпечних та нешкідливих умов праці відповідно до вимог нормативних документів з охорони праці.
2. Ввести в штатний розпис гімназії посаду – фахівця з охорони праці.
3. Щорічно до 01.10 проводити аналіз виробничого травматизму, профзахворювань. Розробити конкретні заходи щодо запобігання нещасних випадків та профзахворювань на виробництві.
4. Провести навчання і перевірку знань працівників та керівників на роботах з підвищеною небезпечкою.
5. Забезпечити суворе дотримання посадовими працівниками працівниками вимог Закону України „Про охорону праці”, вимог державних актів про охорону праці, технологічних процесів, виробничих інструкцій, технологічних та технічних регламентів, допустимих та інших норм.
6. Відповідно до діючого трудового законодавства забезпечити працевлаштування зайнятості на роботах з шкідливими умовами праці до дозволу скорочений робочий день.
7. Сприяти забезпеченню засобами гігієни та ЗІЗ.
8. З метою покращення умов праці жінок реалізувати такі заходи:
 - не допускати жінок на важкі роботи та роботи з шкідливими та небезпечними умовами праці відповідно до Додатку „Важких робіт” з шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється припинення праці жінок;
 - не допускати жінок до піднімання і перенесення вантажів вага яких перевищує гранично допустимі норми відповідно до Граничних норм піднімання і переміщення важких предметів ваги ваги.
9. Звернути увагу працівників, які втрапили під час роботи на виробництві на нещасний випадок на виробництві, місце роботи якого визначено ст. 25 Трудового кодексу на весь період до відновлення працездатності, інвалідності чи до встановленому порядку інвалідами, у разі наявності постійно і повністю втраченим попередньої роботи забезпечити відпочинок, медичну допомогу, рекомендацій його попередньої роботи забезпечити відпочинок, медичну допомогу, рекомендацій його попередньої роботи і працевлаштування за встановленими пільговими умовами та режимом роботи (ст. 10 Закону України „Про охорону праці”).
10. Надавати матеріальну допомогу працівникам у випадках смерті або тяжких наслідків травм на виробництві залежно від тривалості праці.
11. Сприяти участі фахівця з охорони праці у проведенні того навчання та екскурсії з питань охорони праці та техніки безпеки, відповідно до ст. 43-47 Закону України „Про охорону праці”.
12. Організувати контроль за проведенням спеціальної перевірки працівників на роботах і періодичних медичних оглядів працівників відповідно до ст. 18 Закону України „Про охорону праці”.
13. На прохання працівника організувати додатковий медичний огляд якщо працівник пов'язує погіршення стану свого здоров'я з умовами праці (ст. 16 Закону України „Про охорону праці”).
14. Провести спеціальну робочу місяць за умовами праці.
15. Забезпечити виконання до 15.10 всі заплановані заходи з охорони праці на роботах з підвищеною небезпечкою.

Зігнута, Іванівна

Куряков

І. Васильович

6. Сприяти забезпеченню кабінету /куточків з охорони праці технічними засобами навчання, засобами агітації, пропаганди, інструкції, пам'ятками
7. Забезпечити належне утримання санітарно-посувальних приміщень

Профком зобов'язується:

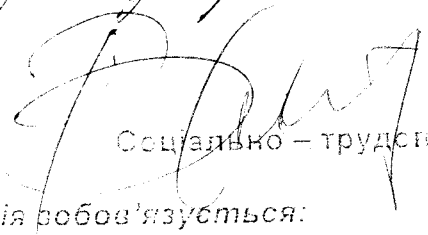
1. Запровадити постійний контроль за виконанням вимог нормативних актів з охорони праці.
2. Відзначити кращих членів комісії представників робітників з питань охорони праці
3. Розглядати на засіданні ПР виконання санітарно-гігієнічних вимог у ЛУПГ ім. О. Степанів
4. Регулярно виносити на розгляд зборів, засідань ПР до обговорення стану охорони праці у ЛУПГ ім. О. Степанів

Сторони угоди домовилися про наступне:

1. Сприяти забезпеченню питною водою, калкюльована вода, яка відповідає вимогам санітарних норм
2. Забезпечувати умови для проведення навчання з питань зміцнення здоров'я, гігієнічного виховання, основ гігієни
3. За пропозиціями посадових осіб державної санітарно-епідеміологічної служби розробляти і здійснювати санітарні та гігієнічні заходи

Звіт про виконання

Директор



В. Мисисиниш

Соціально – трудові пільги, гарантії, компенсації

Дирекція зобов'язується:

1. Сприяти своєчасній виплаті педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення при наданні щорічної відпустки відповідно до ст. 67 Закону України „Про освіту”.
2. Надавати педагогічним працівникам матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань відповідно до ст. 67 Закону України „Про освіту”.
3. Створити в ЛУПГ ім. О. Степанів кімнату психологічного розвантаження.
9. Сприяти вирішенню в органах місцевої влади питання щодо здешевлення вартості проїзду працівників Л. П. до О. Степанів до місця роботи і додому.
10. Створити умови для проходження педагогами курсів підвищення кваліфікації та перепідготовки за місцем проживання без направлення їх у відраження.
11. Сприяти працівникам у призначенні їм пенсії за вілстю, шкв та за віком.
12. У разі захворювання педагогічних працівників забезпечувати виконання ними професійних обов'язків і обов'язків перебування в дитячому, учнівському колективі, або тимчасово поєднання за допомогою обставин на іншу роботу зберігати за ними попередній середній заробіток. У разі хвороби чи калцтва середній заробіток виплачувати до відновлення працездатності або встановлення інвалідності ст. 67 Закону України „Про освіту”.

Пенсіонерам зобов'язується:

1. Організувати надання допомоги у вирішенні побутових проблем пенсіонерам, що стоять на обліку у профілактичній клініці.
2. Забезпечити гласність при розподілі путівок для організації санаторно-курортного лікування та відпочинку членив протспілки та сімей. Путівки для лікування виділяти перш за все тим, хто часто привалив час хворіє, хронічно хворим та тим, хто перебуває на диспансерному обліку за наявності відповідних показників.
3. Організувати проведення днів здоров'я, зустрічей з лікарями.
4. Організувати роботу „груп здоров'я” для осіб похилого віку.
5. Організувати проведення лекцій, зустрічей та об'єднань щодо нетрадиційних методів лікування / не рідше 3 разів на рік.
5. Організувати сімейні вечори, вечори відпочинку, відновлення. День працівників освіти, 8 Березня Нового року і т.д.
6. Провести День шанування людей похилого віку. Забезпечити запрошення на свято ветеранів праці та пенсіонерів.

Директор

Гарантії діяльності профспілкової організації

Дирекція зобов'язується:

1. Надати профкому всю необхідну інформацію з питань, що є предметом цього колективного договору, сприяти реалізації права працівників на захисту трудових і соціально-економічних інтересів і відданим.
2. Безоплатно надавати ПК обладнане приміщення, зарплату за всю роботу оргтехніку, канцтовари, при необхідності і транспорт для забезпечення його діяльності, приміщення для проведення зборів за даною адресою: 249 КЗЛП України.
3. Забезпечити звільнення від основної роботи, припинення або позаштатних працівників профспілкових органів для участі у статутних заходах на різних рівнях, а також на час короткого очного навчання з збереженням заробітної плати.
4. Не застосовувати до працівників, обраних до складу профорганів дисциплінарних стягнень без погодження з відповідними профорганами.
5. Не допускати звільнення з роботи за рішенням адміністрації працівників, які обрані до складу профспілкової організації, не звільнені від виробничої роботи, без згоди відповідного профоргану.
6. Поширювати умови преміювання, виплати винагороди, а також гарантії компенсації і соціально-побутові пільги, встановлені в колективному договорі на обраних профспілкових працівників.
7. Забезпечити вільний доступ матеріалів, документів, а також до всіх підрозділів і служб установи ідала на мед. контроль, для здійснення профкомом наданих профспілкам прав контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці, техніки безпеки виконанням колективного договору.

Згодом з критичного
Директор *[Підпис]* в. Василюк
Контроль за виконанням колективного договору

Сторони зобов'язуються:

1. Визначити осіб відповідальних за виконання положень колективного договору та встановити термін їх виконання.
2. Тимчасово призвати з'являючі адміністрації та посадовці на яких інформувати сторони про їх виконання колективного договору.
3. Дати на рік /червень січня/ наступний рік аналізувати стан виконання колективного договору, заслуховувати звіти керівника та голови профкому про реалізацію взятих зобов'язань на загальному зборі /конференції/ трудового колективу.
4. У разі несвоєчасного виконання, невиконання зобов'язань /положень/ аналізувати причини та вживати заходів щодо забезпечення їх реалізації.

Осіб, винних у невиконанні положень колективного договору, вживати до відповідальності згідно з чинним законодавством.

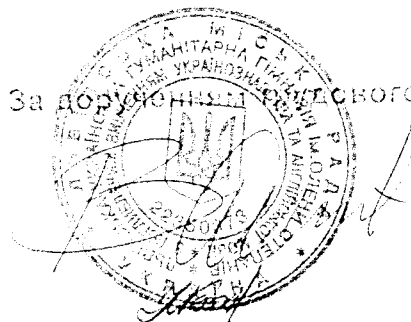
Керівник зобов'язується:

Виконувати від власника або уповноваженого ним органу повноваження трудового договору з керівником установи, якщо він порушує зазначені в ньому права, інтереси зобов'язань за колективним договором /ст. 45 КЗпП/

Дирекція зобов'язується:

здійснювати, забезпечити реєстрацію та розмножити колективний договір
від 18.08.2016 року.

Директор
Голова профкому



Василюк А.В.
Крижанів М.І.