

ЗМІСТ

I. НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ДОКУМЕНТИ

Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні.....	4
Постанова Кабінету Міністрів України від 4 листопада 1993 р. № 909 «Про перелік закладів і установ освіти, охорони здоров'я та соціального захисту і посад, робота на яких дає право на пенсію за вислугу років».....	20
Перелік закладів і установ освіти, охорони здоров'я та соціального захисту і посад, робота на яких дає право на пенсію за вислугу років.....	24
Постанова Кабінету Міністрів України від 23 грудня 2015 р. № 1109 «Про затвердження переліку кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників та порядку їх присвоєння».....	28
Перелік кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників.....	28
Порядок присвоєння кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників.....	29
Наказ Міністерства освіти і науки України № 8 від 12.01.1.2016 року «Про затвердження Положення про індивідуальну форму навчання в загальноосвітніх навчальних закладах».....	31
Положення про індивідуальну форму навчання в загальноосвітніх навчальних закладах.....	32
Зразок заяви про зарахування на індивідуальну форму навчання.....	38
Довідка.....	39
II. НАШІ КОНСУЛЬТАЦІЇ	40

I. НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ДОКУМЕНТИ

Укладена 23 серпня 2016 року

ГЕНЕРАЛЬНА УГОДА про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні

Витяг

Загальні положення

Генеральну угоду (далі – Угода) укладено відповідно до законів України „Про колективні договори і угоди”, „Про соціальний діалог в Україні” між всеукраїнськими об’єднаннями організацій роботодавців в особі Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні (далі – Сторона роботодавців, додаток 1 до Угоди), всеукраїнськими об’єднаннями професійних спілок в особі Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об’єднань профспілок на національному рівні (далі – профспілкова Сторона, додаток 2 до Угоди) та Кабінетом Міністрів України (далі – Кабінет Міністрів), що надалі іменуються Сторонами.

Генеральну Угоду укладено на 2016–2017 роки.

Угода набирає чинності з дня її підписання.

З дня набрання чинності цією Угодою втрачає чинність Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки.

Положення Угоди є обов’язковими для врахування суб’єктами, що перебувають у сфері дії Сторін, у тому числі під час розроблення та укладення галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів.

Оплата праці

Сторони домовились:

2.1. Темпи зростання середньої заробітної плати на підприємствах, організаціях небюджетної сфери усіх форм власності, де її розмір є меншим ніж 1,5 мінімальні заробітні плати, мають бути вищими, ніж прогнозний індекс споживчих цін на відповідний рік.

2.2. Темпи зростання середньої заробітної плати на підприємствах, організаціях небюджетної сфери усіх форм власності, де її розмір перевищує 3 (три) мінімальні заробітні плати, визначаються галузевими угодами з дотриманням гарантій, встановлених чинним законодавством.

2.3. У разі зростання реального ВВП сприяти зростанню реальної заробітної плати темпами, що перевищуватимуть темпи зростання ВВП.

2.4. У 2016 році на підприємствах, в організаціях небюджетної сфери усіх форм власності тарифна ставка робітника I розряду встановлюється у розмірі:

- визначеному відповідною галузевою угодою, укладеною до набрання чинності Угодою;

- не нижче 110 % мінімальної заробітної плати, визначеної Законом, для галузей, в яких не укладено галузеві угоди або положення укладених до набрання чинності Угодою галузевих угод (згідно з реєстром, розміщеним на сайті Міністерства соціальної політики) не регулюють розмір тарифної ставки робітника I розряду.

Сторони до 1 грудня 2016 року проведуть переговори щодо визначення розміру тарифної ставки робітника I розряду на 2017 рік.

2.5. Конкретний розмір мінімальних ставок (окладів) заробітної плати, міжпосадові, міжрозрядні співвідношення встановлюються в галузевих, територіальних угодах і колективних договорах.

2.6. Розмір заробітної плати некваліфікованого працівника небюджетної сфери за повністю виконану норму робочого часу у нормальних умовах праці повинен перевищувати розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, визначений законом.

2.7. Установити перелік і розміри доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників, підприємств, установ і організацій, що мають міжгалузевий характер (крім

бюджетної сфери), для встановлення у галузевих, територіальних угодах та колективних договорах згідно із додатком 3 до Угоди.

2.8. Здійснювати постійний моніторинг за своєчасністю і повнотою виплати заробітної плати та сплати єдиного соціального внеску. У разі виникнення загрози або підтвердження фактів несвоєчасності або неповної виплати заробітної плати та сплати єдиного соціального внеску вживати спільних оперативних заходів.

2.9. Кабінет Міністрів під час підготовки внесення змін до Закону України „Про Державний бюджет України на 2016 рік” розгляне можливість наближення термінів підвищення розміру мінімальної заробітної плати.

2.9.1. За підсумками виконання Державного бюджету у I півріччі 2016 року у разі перевиконання дохідної частини бюджету провести переговори щодо можливості збільшення розміру мінімальної заробітної плати у 2016 році та її наближення до фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

2.10. Починаючи з 2016 року, щороку при формуванні основних напрямів бюджетної політики та підготовці проекту закону про Державний бюджет України на відповідний рік передбачати зростання основних державних соціальних стандартів та гарантій (розмірів прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати, посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду Єдиної тарифної сітки, мінімальної пенсії, соціальних виплат та допомог) відповідно до критеріїв передбачених Законом України „Про оплату праці” та Конвенціями МОП: 102 про мінімальні норми соціального забезпечення, 117 про основні цілі та норми соціальної політики, 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються, але не менш ніж на прогнозний рівень інфляції.

Визначення пропозицій щодо розміру мінімальної заробітної плати здійснюється щороку шляхом переговорів Сторін в наступні періоди:

у I кварталі при формуванні основних напрямів бюджетної політики на відповідний рік;

у III кварталі при формуванні законопроекту про Державний бюджет на відповідний рік.

У разі перевищення фактичного рівня інфляції над прогнозним більш ніж на 2 відсоткові пункти сторони протягом двох тижнів

проводять консультації і переговори щодо запровадження компенсуючих механізмів знецінення грошових доходів та подають узгоджені пропозиції на розгляд Верховної Ради України.

2.11. Підготувати в рамках соціального діалогу сторін Національної тристоронньої соціально-економічної ради пропозиції щодо проведення комплексного реформування оплати праці та колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин.

2.12. Не допускати без проведення попередніх консультацій (переговорів) із сторонами соціального діалогу відповідно до Порядку здійснення соціального діалогу (додаток 4 до Угоди) ініціювання перегляду норм законів України, постанов Кабінету Міністрів у бік зменшення розмірів доплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

2.13. Розробити пропозиції щодо забезпечення єдиних підходів в оплаті праці працівників національних закладів.

2.14. Опрацювати протягом 2016 року можливість зменшення податкового навантаження на заробітну плату.

2.15. Протягом 2016 року розробити та узгодити Методику розрахунку розміру мінімальної заробітної плати.

2.16. Протягом 2016 року розробити та подати до Верховної Ради України законопроект щодо захисту заробітної плати відповідно до розділу III Конвенції № 173 Міжнародної організації праці про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця шляхом створення інституту гарантування таких виплат.

2.17. Проводити постійний моніторинг та регулярно, але не рідше ніж один раз на півріччя обмінюватися інформацією (розглядати за участю відповідних сторін на відповідних рівнях) про стан дотримання положень Угоди у сфері оплати праці та заходи, що вживаються для усунення виявлених порушень.

2.18. Вживати системних заходів для формування негативного ставлення у суспільстві до несвоечасної виплати та необлікованої заробітної плати.

2.19. Збільшити частку основної заробітної плати в структурі фонду оплати праці до кінця 2016 року до 62 %, до кінця 2017 року – до 64 %.

Кабінет Міністрів та Сторона роботодавців зобов'язуються:

2.20 Забезпечити, починаючи з 2016 року щорічне зростання середньомісячної заробітної плати в цілому по економіці на рівні вищому ніж прогнозний індекс споживчих цін.

2.21. При застосуванні на підприємствах, організаціях небюджетної сфери усіх форм власності, альтернативних систем оплати праці (безтарифної, грейдової та ін.) встановлювати нижню межу оплати за кваліфіковану працю не нижче розміру тарифної ставки робітника I розряду в небюджетній сфері. До розробки та впровадження систем оплати праці на підприємствах в обов'язковому порядку залучати представників профспілок.

2.22. Протягом дії Угоди шляхом підвищення заробітної плати щороку зменшувати не менш ніж на 3 % частку працівників, які отримують заробітну плату нижче за 2 мінімальні заробітні плати, та не менш ніж на 2 % збільшувати частку працівників, які отримують заробітну плату вище, ніж 4 мінімальні заробітні плати.

2.23. Забезпечувати своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати на підприємствах, установах, організаціях усіх форм власності.

Кабінет Міністрів зобов'язується:

2.24. Протягом 6 місяців з дня підписання Угоди внести до Верховної Ради України законодавчі пропозиції щодо захисту працівників у випадку затримки виплати заробітної плати на активних підприємствах та на підприємствах – банкрутах.

2.25. Забезпечити до 1 вересня 2016 року погашення заборгованості із виплати заробітної плати на економічно активних підприємствах державної форми власності та на тих підприємствах, де частка державної форми власності перевищує 50 %, не менш ніж на 50 % від обсягів заборгованості, що склалася станом на 1 січня 2016 року, й не допускати утворення нових зарплатних боргів.

Вжити заходів для повного погашення заборгованості із заробітної плати на підприємствах всіх форм власності.

У разі затримки виплати заробітної плати працівникам надавати на вимогу профспілок інформацію про наявність коштів на рахунках підприємства відповідно до законодавства.

2.26. При формуванні проекту Державного бюджету на відповідний рік проводити переговори щодо встановлення розміру мінімальної заробітної плати в строки та порядку, передбачені Регламентом ведення колективних переговорів щодо встановлення розміру мінімальної заробітної плати (додаток 5 до Угоди).

2.27. У разі, коли розмір мінімальної заробітної плати протягом двох місяців поспіль становитиме менше 35 % середньої заробітної плати в економіці, ініціювати переговори щодо перегляду в установленому порядку розміру мінімальної заробітної плати.

2.28. Щороку до 1 травня та до 1 серпня проводити переговори щодо встановлення розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду Єдиної тарифної сітки та посадових окладів працівників бюджетної сфери, яким посадові оклади визначаються окремими рішеннями Кабінету Міністрів, у тому числі державних службовців, з метою поступового наближення розмірів посадових окладів (тарифних ставок) до законодавчо гарантованого рівня.

При підготовці проекту чи внесенні змін до Державного бюджету на відповідний рік розглядати з урахуванням можливостей зведеного бюджету питання щодо:

підвищення розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника I тарифного розряду Єдиної тарифної сітки на рівні, вищому ніж індекс інфляції, із відповідним забезпеченням збільшення фонду оплати праці;

зменшення грошового розриву між посадовим окладом (тарифною ставкою) працівника I тарифного розряду Єдиної тарифної сітки та мінімальною заробітною платою;

відповідного збільшення фонду оплати праці для державних службовців.

2.29. **Не допускати збільшення грошового розриву між посадовим окладом (тарифною ставкою) працівника I тарифного розряду Єдиної тарифної сітки та мінімальною заробітною платою.**

Забезпечити у 2017 році скорочення грошового розриву між розміром посадового окладу (тарифної ставки) працівника I тарифного розряду Єдиної тарифної сітки і мінімальною заробітною платою на рівні, що перевищує прогнозний індекс споживчих цін (грудень до грудня попереднього року).

2.30. Розглядати шокквартилу за участю представників центральних органів виконавчої влади та профспілок бюджетної сфери результати виконання зведеного бюджету за попередній квартал та пропозиції щодо підвищення заробітної плати у бюджетній сфері, у тому числі для державних службовців, зменшення грошового розриву між посадовим окладом (тарифною ставкою) працівника I тарифного розряду Єдиної тарифної сітки та мінімальною заробітною платою за наявності можливостей зведеного бюджету.

Збільшувати посадовий оклад (тарифну ставку) працівника I тарифного розряду Єдиної тарифної сітки на рівні, не меншому ніж:

прогнозний індекс споживчих цін у попередньому році;

прогнозний індекс споживчих цін на плановий рік;

прогнозне збільшення доходів зведеного бюджету планового року відносно попереднього року.

Вжити заходів для системного підвищення середньої заробітної плати в бюджетній сфері.

2.31. При формуванні основних напрямів бюджетної політики та Державного бюджету проводити разом із сторонами соціального діалогу попередні консультації щодо можливості та необхідності відновлення окремих норм та соціальних гарантій, які діяли станом на 1 січня 2014 року, або встановлення нових та у разі необхідності подавати відповідні законодавчі пропозиції.

2.32. Підготувати протягом 2016 року інформацію щодо можливості забезпечення зростання до 2020 року:

2.32.1. Частки оплати праці у валовому внутрішньому продукті не нижче 60 %;

2.32.2. Частки заробітної плати у структурі доходів населення до 65 %.

Профспілкова Сторона зобов'язується:

2.33. Здійснювати громадський контроль за додержанням на підприємствах, в установах та організаціях законодавства про працю, в тому числі за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати.

2.34. Передбачати відповідні зобов'язання з оплати праці в угодах і колективних договорах.

2.35. Взаємодіяти у вирішенні питань з реалізації права на своєчасну і повну оплату праці з органами виконавчої влади, органами державного нагляду.

2.36. Надавати консультації та правову допомогу працівникам – членам профспілок у захисті їх прав з питань оплати праці, представляти їх інтереси у комісіях по трудових спорах та судах.

2.37. Постійно проводити аналіз і оцінку стану реалізації законодавства з питань оплати праці, вносити пропозиції щодо його удосконалення.

2.38. Інформувати Сторони про випадки порушення законодавства на окремих підприємствах для вжиття необхідних заходів.

Сторони рекомендують для включення до галузевих (міжгалузевих), територіальних угод та колективних договорів питання щодо:

2.39. Норм стосовно темпів зростання середньої заробітної плати.

2.40. Норм стосовно мінімальних рівнів в оплаті праці у позабюджетній сфері.

2.41. Заходів, спрямованих на збільшення частки оплати праці в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт, послуг.

2.42. Умов та порядку виплати додаткової компенсації у разі несвоєчасності або неповноти виплати заробітної плати небюджетної сфери.

2.43. Забезпечення нарахування компенсації за несвоєчасну виплату заробітної плати та своєчасну виплату такої компенсації працівникам.

2.44. Забезпечення дотримання вимог частини четвертої статті 77 Бюджетного кодексу України щодо врахування у першочерговому порядку потреби в коштах на оплату праці працівників бюджетних установ відповідно до встановлених законодавством умов оплати праці та розміру мінімальної заробітної плати під час затвердження відповідних бюджетів.

Умови та охорона праці

Сторони домовились:

2.45. Спільно опрацювати у 2016 році комплекс заходів щодо забезпечення легалізації трудових відносин на підприємствах, в

установах, організаціях з метою скорочення обсягів нелегальної праці та нелегальної зарплати.

2.46. Спільно опрацювати протягом 2016-2017 років пропозиції щодо ратифікації наступних Конвенцій МОП:

2.46.1. № 121 1964 року про допомогу у випадках виробничого травматизму;

2.46.2. № 152 1979 року про техніку безпеки та гігієну праці на портових роботах;

2.46.3. № 167 1988 року про безпеку та гігієну праці у будівництві;

2.46.4. № 187 2006 року про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці.

2.47. Рекомендувати Фонду соціального страхування України щорічно передбачати у бюджеті Фонду кошти на:

2.47.1. Проведення навчання представників роботодавців, профспілок, органів виконавчої влади і місцевого самоврядування з питань охорони праці згідно з поданими в установленому порядку заявками;

2.47.2. Запровадження з 2016 року на національному каналі телевізійного проекту „Безпека праці та життєдіяльності”.

2.48. Опрацювати у 2016 році питання удосконалення державної статистичної звітності для об’єктивного спостереження за реальним станом умов та безпеки праці, виробничого травматизму, професійної захворюваності, їх соціально-економічних наслідків, видатків роботодавців на заходи поліпшення умов та безпеки праці.

2.49. Провести консультації щодо застосування паспорта здоров'я працівників підприємств, установ, організацій.

2.50. Сприяти впровадженню системи управління охороною праці на підприємствах всіх форм власності, в тому числі управління ризиками.

2.51. Сприяти здійсненню профілактично-відновлювального лікування та оздоровлення працівників насамперед зайнятих в шкідливих умовах праці, зокрема в санаторіях-профілакторіях, санаторно-курортних закладах шляхом залучення усіх можливих джерел фінансування.

Кабінет Міністрів та Сторона роботодавців зобов'язуються:

2.52. Сприяти наданню роботодавцями на запит первинних профспілкових організацій інформації про здійснення на конкретних підприємствах, в установах, організаціях, заходів щодо:

2.52.1. Належної організації соціально-побутового забезпечення працівників (організація гарячого харчування, робота санітарно-побутових приміщень);

2.52.2. Проведення згідно із законодавством медичних оглядів працівників та своєчасного і повного виконання рекомендацій заключного акта за результатами періодичного медичного огляду працівників;

2.52.3. Своєчасного проведення атестації робочих місць та надання працівникам пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці.

Кабінет Міністрів зобов'язується:

2.53. Організувати спільну із сторонами соціального діалогу роботу, в тому числі на рівні відповідних центральних органів виконавчої влади щодо імплементації в національне законодавство норм права ЄС відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, ратифікованих Конвенцій МОП та Європейської соціальної Хартії.

2.54. Надавати щорічно СПО профспілок та СПО роботодавців узагальнену інформацію про стан проведення атестації робочих місць за умовами праці та надання працівникам пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці у розрізі видів економічної діяльності та періодичних профілактичних медичних оглядів працівників.

2.55. Переглянути за участю сторін соціального діалогу чинні нормативно-правові акти з питань проведення атестації робочих місць за умовами праці та визначення права працівників на пільги і компенсації за роботу з шкідливими умовами праці та у разі необхідності внести відповідні зміни до них.

2.56. Передбачити в загальнодержавному реєстрі пацієнтів окремий облік первинних звернень за медичною допомогою постраждалих внаслідок травм, реєстрацію, облік виробничих травм та професійних захворювань.

2.57. Забезпечити фінансування заходів Загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки, затвердженої Законом України від 4 квітня 2013 року № 178-VII, в межах видатків державних органів, визначених законом, та за рахунок інших джерел.

2.58. Створити протягом 2016 року в центральних органах виконавчої влади, а до кінця 2017 року у місцевих органах виконавчої влади відповідно до Закону України „Про охорону праці” структурні підрозділи або визначити уповноважену особу з охорони праці та забезпечити їх належну роботу в рамках системи управління охороною праці на державному, галузевому і регіональному рівнях.

2.59. Підготувати для внесення Президентом України в 2016 році проект Закону України щодо ратифікації Конвенції 2006 року про працю в морському судноплаванні.

2.60. Протягом 2016-2017 років розробити узгоджену із соціальними партнерами Концепцію відновлення медицини праці в Україні та здійснення профілактичних заходів із запобігання професійним захворюванням і професійним отруєнням у працівників, зайнятих на виробництвах з шкідливими умовами праці.

2.61. У 2016 році внести на розгляд Кабінету Міністрів Концепцію відновлення медицини праці в Україні та здійснення профілактичних заходів із запобігання професійним захворюванням і професійним отруєнням у працівників, зайнятих на виробництвах з шкідливими умовами праці, а також з комплексом профілактичних заходів, спрямованих на запобігання професійним захворюванням і професійним отруєнням працівників, зменшення кількості смертельних випадків на виробництві від серцево-судинної недостатності та порушення мозкового кровообігу та випадків смерті на робочому місці, не пов'язаних з виробництвом.

2.62. Забезпечити з 2016 року розміщення на офіційному сайті Держпраці зведеної інформації про суб'єктів господарської діяльності, які проводять навчання з питань охорони праці.

2.63. Відповідно до ст. 19 Закону України „Про охорону праці” доручити бюджетним установам щороку передбачати у розрахунках до кошторисів окремим розділом видатки на охорону праці, а головним розпорядникам бюджетних коштів забезпечити контроль за виконанням вказаного доручення.

2.64. Щорічно розглядати на урядовому рівні за участі сторін соціального діалогу стан виробничого травматизму і професійних захворювань в Україні.

Профспілкова Сторона зобов'язується:

2.65. Здійснювати громадський контроль за:

2.65.1. Додержанням роботодавцями на підприємствах, в установах та організаціях законодавства про працю, умов трудових договорів, колективних договорів та угод з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати;

2.65.2. Додержанням роботодавцями законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту; за реалізацією прав громадян у сфері охорони здоров'я, відновленням професійного здоров'я, медико-соціальної допомоги та вносити за результатами цього контролю відповідні подання керівникам підприємств, установ, організацій, державним контролюючим органам, Кабінету Міністрів.

2.66. У випадку відмови роботодавців усунути порушення трудового законодавства, ініціювати розгляд цих питань відповідними органами державної виконавчої влади, об'єднаннями роботодавців для вжиття необхідних заходів реагування або звернення до судових органів.

2.67. Брати участь у розробленні державної політики у галузі охорони праці, надавати обґрунтовані пропозиції Кабінету Міністрів та відповідним центральним органам виконавчої влади.

2.68. Забезпечити участь представників профспілок у роботі комісій по трудових спорах та комісій з розслідування усіх нещасних випадків на виробництві.

2.69. Забезпечити направлення представників профспілкових організацій на спеціалізоване навчання в рамках відповідної програми Фонду соціального страхування України.

2.70. Організувати роботу штатних правових і технічних інспекторів праці профспілок в основних виробничих і бюджетних галузях та регіонах, надання ними організаційної, методичної і

консультативної допомоги уповноваженим активістам первинних організацій в трудових колективах.

Сторони рекомендують для включення до галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів питання щодо:

2.71. Оздоровлення працівників, які працюють у шкідливих та важких умовах праці.

2.72. Забезпечення здійснення права на охорону праці та соціальний захист працівників у повному обсязі відповідно до національного законодавства та міжнародних актів, ратифікованих Україною та передбачених Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом.

2.73. Організації для працівників та представників профспілок на підприємстві, в організації чи установі необхідного навчання з питань охорони праці.

2.74. Організації своєчасного і кваліфікованого надання першої домедичної та невідкладної медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і аварій на виробництві, створення служб гігієни праці.

2.75. Безперешкодного доступу до робочих місць представників відповідної профспілки для здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону праці, соціально-економічних прав працівників.

2.76. Залучення сторонами соціального діалогу відповідного рівня, при потребі, позаштатних технічних радників (експертів, фахівців) для кваліфікованого розгляду окремих аспектів безпеки і гігієни праці.

2.77. Недопущення притягнення до відповідальності працівників внаслідок вчинених ними належним чином дій щодо захисту своїх прав з питань охорони праці, або працівників, які відмовились від виконання роботи чи залишили роботу і мали достатні підстави вважати, що вона становить безпосередню й серйозну небезпеку для їх життя чи здоров'я, життя та здоров'я інших людей.

2.78. Спрямування коштів на охорону праці в обсязі не менше законодавчо встановленого мінімального рівня витрат на

охорону праці та коштів, визначених відповідною колективною угодою.

2.79. Здійснення заходів, спрямованих на поліпшення умов праці та приведення їх у відповідність до вимог законодавства про охорону праці.

2.80. Впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки з охорони праці, засобів механізації, автоматизації та роботизації ділянок виробництва з важкими та шкідливими умовами праці з метою зменшення негативної дії шкідливих факторів на працівників та попередження професійних захворювань.

2.81. Запровадження скороченої тривалості робочого часу (із збереженням заробітної плати) для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда без зменшення оплати праці.

2.82. Організації спільної профілактичної роботи сторін соціального діалогу для попередження виробничого травматизму і професійних захворювань.

Соціальний захист працюючих

Сторони домовились:

2.83. Підготувати протягом 2016 року проект Закону України „Про внесення змін до Закону України „Про прожитковий мінімум” стосовно нових підходів щодо методології визначення прожиткового мінімуму відповідно до конвенцій МОП.

2.84. Провести протягом 2016-2017 років тристоронні консультації за участі міжнародних експертів щодо удосконалення системи державних соціальних стандартів та гарантій з метою їх наближення до міжнародних стандартів.

2.85. Щорічно здійснювати обговорення результатів моніторингу та оцінки забезпечення гідної праці в Україні.

2.86. Проводити реформування системи соціальних пільг та податкових пільг соціального спрямування в рамках соціального діалогу з метою вироблення узгоджених рішень.

2.87. Проводити консультації з метою зближення позицій сторін щодо змін законодавства з питань загальнообов'язкового державного соціального страхування, структурних перетворень у фондах

соціального страхування, розміру та розподілу єдиного соціального внеску, розмірів страхових виплат та надання послуг.

2.88. Вживати заходів з удосконалення системи пенсійного забезпечення, порядку перерахунку, осучаснення та індексації пенсій, розвитку накопичувальної пенсійної системи, звільнення солідарної пенсійної системи від невластивих їй виплат.

2.89. Удосконалити систему пільгового пенсійного забезпечення осіб, зайнятих на роботах із шкідливими і важкими умовами праці, у т. ч. проведення та використання результатів атестації робочих місць за умовами праці, порядок фінансового покриття витрат на виплату цих пенсій тощо.

2.90. Рекомендувати під час укладання галузевих, територіальних угод і колективних договорів включення до них зобов'язань щодо додаткового соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку, малозабезпечених та інших вразливих категорій осіб.

2.91. З урахуванням результатів опрацювання науково-дослідних робіт „Підготовка до підписання Європейського кодексу соціального забезпечення” і „Підготовка до ратифікації 24 пунктів Європейської соціальної хартії (переглянутої), до яких Україна не приєдналася” вивчити питання можливості приєднання України до:

2.91.1. Європейського кодексу соціального забезпечення;

2.91.2. Окремих пунктів Європейської соціальної хартії (переглянутої), до яких Україна не приєдналася при ратифікації.

2.92. Підготувати за участю сторін соціального діалогу узгоджені законодавчі пропозиції щодо вдосконалення механізму індексації грошових доходів населення.

2.93. Щороку до 1 липня проводити тристоронні консультації із визначення економічно і соціально обґрунтованого розміру єдиного соціального внеску та пропорції його розподілу за видами соціального страхування.

2.94. Провести до 1 жовтня 2016 року консультації щодо відновлення щорічного (з 1 березня) перерахунку щомісячних страхових виплат для потерпілих на виробництві та можливості підвищення мінімального розміру допомоги по безробіттю для застрахованих осіб.

2.95. Здійснювати упереджувальні заходи соціального захисту вразливих категорій громадян з метою мінімізації негативного впливу підвищення цін/тарифів на рівень життя населення.

2.96. Забезпечувати інформаційну відкритість Пенсійного фонду України, розширити публікування прогностичних та аналітичних матеріалів, статистичні дані стосовно надходження коштів до Пенсійного фонду, кількості пенсіонерів (у т. ч. за видами одержуваних пенсій) та середніх розмірів пенсій, одержувачів різних пенсійних виплат.

2.97. Опрацювати питання щодо збільшення представництва об'єднань профспілок та організацій роботодавців у складі правління Пенсійного фонду України .

Кабінет Міністрів зобов'язується:

2.98. Надавати СПО об'єднань профспілок та СПО сторони роботодавців, які є Сторонами, інформацію про:

2.98.1. Фактичну величину прожиткового мінімуму на одну особу на місяць та для осіб, які належать до основних соціальних і демографічних груп населення (з урахуванням обов'язкових платежів), в цілому по Україні разом із відповідними розрахунками – щомісяця;

2.98.2. Основні показники рівня життя населення та бідності у цілому по Україні та в розрізі регіонів – шокквартилу;

2.98.3. Стан розроблення та затвердження соціальних стандартів і нормативів – двічі на рік.

2.99. Опрацювати з урахуванням можливостей Пенсійного фонду України та державного бюджету питання щодо відновлення норми Закону України „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” стосовно щорічного перерахунку пенсій у зв'язку із зростанням середньої заробітної плати в минулому році та щодо поступового зменшення розриву у розмірах пенсій, призначених у різні роки.

2.100. Центральні органи виконавчої влади та державні колегіальні органи, які є головними розробниками нормативно-правових актів з питань регулювання чинних тарифів для населення на електроенергію, газ, послуги транспорту і зв'язку приймають рішення після обговорення у відповідних постійно діючих тристоронніх дорадчих органах, утворених за участю представників СПО об'єднань профспілок та СПО сторони роботодавців, які є Сторонами.

2.101. Проводити тристоронні консультації перед прийняттям Кабінетом Міністрів рішень щодо субсидій за спожиті населенням житлово-комунальні послуги.

* * *

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від 4 листопада 1993 р. № 909

Київ

Витяг

*Про перелік закладів і установ освіти,
охорони здоров'я та соціального захисту
і посад, робота на яких дає право на
пенсію за вислугу років*

Кабінет Міністрів України **п о с т а н о в л я є:**

Затвердити Перелік закладів і установ освіти, охорони здоров'я та соціального захисту і посад, робота на яких дає право на пенсію за вислугу років, що додається.

Пенсії за вислугу років працівникам освіти, охорони здоров'я і соціального захисту призначаються після досягнення 55 років за наявності спеціального стажу роботи станом на 1 квітня 2015 р. не менше 25 років і після цієї дати: { Абзац другий постановляючої частини в редакції Постанови КМ № 529 (529-2015-п) від 29.07.2015; із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 265 (265-2016-п) від 06.04.2016 }

з 1 квітня 2015 р. по 31 березня 2016 р. - не менше 25 років
6 місяців;

з 1 квітня 2016 р. по 31 березня 2017 р. - не менше 26 років;

з 1 квітня 2017 р. по 31 березня 2018 р. - не менше 26 років 6 місяців;

з 1 квітня 2018 р. по 31 березня 2019 р. - не менше 27 років;

з 1 квітня 2019 р. по 31 березня 2020 р. - не менше 27 років 6 місяців;

з 1 квітня 2020 р. по 31 березня 2021 р. - не менше 28 років;

з 1 квітня 2021 р. по 31 березня 2022 р. - не менше 28 років 6 місяців;

з 1 квітня 2022 р. по 31 березня 2023 р. - не менше 29 років;

з 1 квітня 2023 р. по 31 березня 2024 р. - не менше 29 років 6 місяців;

з 1 квітня 2024 р. або після цієї дати - не менше 30 років.

До досягнення віку, встановленого абзацом другим постановляючої частини, право на пенсію за вислугу років мають працівники освіти, охорони здоров'я та соціального захисту:

які в період до 1 січня 2016 р. мали вислугу років на відповідних посадах не менше від тривалості, передбаченої абзацами другим і третім постановляючої частини;

1971 року народження і старші за наявності вислуги років на цих посадах, передбаченої абзацами третім - дванадцятим постановляючої частини, та після досягнення ними такого віку:

50 років - які народилися з 1 січня 1966 р. по 30 червня 1966 р.;

50 років 6 місяців - які народилися з 1 липня 1966 р. по 31 грудня 1966р.;

51 рік - які народилися з 1 січня 1967 р. по 30 червня 1967 р.;

51 рік 6 місяців - які народилися з 1 липня 1967 р. по 31 грудня 1967р.;

52 роки - які народилися з 1 січня 1968 р. по 30 червня 1968 р.;

52 роки 6 місяців - які народилися з 1 липня 1968 р. по 31 грудня 1968 р.;

53 роки - які народилися з 1 січня 1969 р. по 30 червня 1969 р.;

53 роки 6 місяців - які народилися з 1 липня 1969 р. по 31 грудня 1969 р.;

54 роки - які народилися з 1 січня 1970 р. по 30 червня 1970 р.;

54 роки 6 місяців - які народилися з 1 липня 1970 р. по 31 грудня 1970 р.;

55 років - які народилися з 1 січня 1971 року.

Виконуючий обов'язки
Прем'єр-міністра України

Ю. ЗВЯГЛЬСЬКИЙ

Міністр
Кабінету Міністрів України

І. ДОЦЕНКО

ЗАТВЕРДЖЕНИЙ
постановою Кабінету Міністрів України
від 4 листопада 1993 р. N 909

ПЕРЕЛІК
закладів і установ освіти, охорони здоров'я
та соціального захисту і посад, робота на
яких дає право на пенсію за вислугу років

Найменування закладів і установ	Найменування посад
------------------------------------	--------------------

1. Освіта

Загальноосвітні навчальні заклади,
військові загальноосвітні
навчальні заклади, музичні і
художні школи

учителі, логопеди, вчителі-логопеди, вчителі-дефектологи, викладачі, сурдопедагоги, тифлопедагоги, вихователі, завідувачі та інструктори слухових кабінетів, директори, завідувачі, їх заступники з навчально-виховної (навчальної, виховної), навчально-виробничої частини або роботи з виробничого навчання, завідувачі навчальною і навчально-виховною частиною, завідувачі філіями, їх заступники з навчально-виховної (навчальної, виховної) роботи, соціальні педагоги (організатори позакласної та позашкільної виховної роботи з дітьми), практичні психологи, педагоги-організатори, майстри виробничого навчання, керівники гуртків, секцій, студій та інших форм гурткової роботи

Міжшкільні навчально-виробничі
комбінати

директори, заступники директорів
з навчально-виховної (навчальної,

Дитячі будинки, дитячі трудові та виховно-трудова колонії, дитячі приймальні пункти і приймальники-розподільники для неповнолітніх, логопедичні пункти і стаціонари, школи-клініки

Вищі навчальні заклади I-II рівнів акредитації, професійно-технічні навчальні заклади

Дошкільні навчальні заклади всіх типів

Позашкільні навчальні заклади

виховної навчально-виробничої) роботи, вчителі, майстри виробничого навчання, практичні психологи, керівники гуртків, секцій, студій та інших форм гурткової роботи

директори, завідувачі, їх заступники з навчально-виховної частини або роботи, вчителі, вихователі, сурдопедагоги, тифлопедагоги, вчителі-дефектологи, вчителі-логопеди, майстри виробничого навчання, практичні психологи, соціальні педагоги, керівники гуртків, секцій студій та інших форм гурткової роботи

директори, їх заступники з навчально-виховної (навчальної, виховної, навчально-виробничої) роботи, старші майстри виробничого навчання, майстри виробничого навчання, викладачі, педагоги професійного навчання, практичні психологи, соціальні педагоги, керівники гуртків, секцій, студій та інших форм гурткової роботи

завідувачі, вихователі-методисти, вихователі, музичні керівники, вчителі-дефектологи, вчителі-логопеди, практичні психологи

директори, їх заступники з навчально-виховної, навчальної, виховної роботи, завідувачі відділами (лабораторіями, кабінетами), художні керівники, керівники гуртків, секцій, студій та інших форм гурткової роботи

Бібліотеки

завідуючі, бібліотекарі

Дитячі клініки, поліклініки, лікарні, санаторії, диспансери, будинки дитини, дитячі відділення в лікарнях, санаторіях, диспансерах і установах для виконання покарань

учителі, вихователі, логопеди, сурдопедагоги, тифлопедагоги".

2. Охорона здоров'я

Лікарняні заклади, лікувально-профілактичні заклади особливого типу, лікувально-трудова профілактика, амбулаторно-поліклінічні заклади, заклади швидкої та невідкладної медичної допомоги, заклади переливання крові, заклади охорони материнства і дитинства, санаторно-курортні заклади, установи з проведення лабораторних та інструментальних досліджень і випробувань Держсанепідслужби, Держпраці, Держпродспоживслужби та терторіальні органи Держсанепід- служби, Держпраці, Держпродспожив- служби (щодо працівників, які не є державними службовцями), санітарно-епідеміологічні заклади, діагностичні центри

лікарі та середній медичний персонал (незалежно від найменування посад)

Аптеки, аптечні кіоски, аптечні магазини, контрольно-аналітичні лабораторії

провізори, фармацевти (незалежно від найменування посад), лаборанти

Медико-соціальні експертні комісії, бюро судово-медичної експертизи

лікарі та середній медичний персонал (незалежно від найменування посад)

3. Соціальний захист

Інтернатні заклади для інвалідів,
дітей-інвалідів і престарілих

медичні працівники (незалежно
від найменування посад), педаго-
ги, вчителі, логопеди, інструктори
ЛФК та з праці

Медичні відділи протезних підпри-
ємств

медичні працівники (незалежно
від найменування посад)

-
- Примітки:
1. Вчителі й інші працівники освіти заочних навчальних закладів, зазначених у цьому переліку, відносяться до числа осіб, що мають право на одержання пенсії за вислугу років.
 - 1-1. Лікарі та середній медичний персонал (незалежно від найменування посад), які працюють у навчальних закладах і установах, перелічених у розділі "1. Освіта", відносяться до числа осіб, що мають право на пенсію за вислугу років.
 2. Робота за спеціальністю в закладах, установах і на посадах, передбачених цим переліком, дає право на пенсію незалежно від форми власності або відомчої належності закладів і установ.
 3. Робота за спеціальністю в закладах, установах і на посадах до 1 січня 1992 р., яка давала право на пенсію за вислугу років відповідно до раніше діючого законодавства, в тому числі на посаді старшої піонервожатої зараховується до стажу для призначення пенсії за вислугу років.
 4. При призначенні пенсії за вислугу років зазначеним у цьому переліку особам допускається підсумовування стажу за періоди їх роботи у закладах і установах освіти, охорони здоров'я та соціального захисту.

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від 23 грудня 2015 р. № 1109

Київ

***Про затвердження переліку кваліфікаційних
категорій і педагогічних звань педагогічних
працівників та порядку їх присвоєння***

Відповідно до частини четвертої статті 54 Закону України “Про освіту” та частини восьмої статті 55 Закону України “Про вищу освіту” Кабінет Міністрів України **постановляє:**

1. Затвердити такі, що додаються:

перелік кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників;

Порядок присвоєння кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників.

2. Визнати такою, що втратила чинність, постанову Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2003р. № 632 “Про реалізацію статті 54 Закону України “Про освіту” та статті 48 Закону України “Про вищу освіту” (Офіційний вісник України, 2003 р., № 18—19, ст. 845).

Прем’єр-міністр України

А. ЯЦЕНЮК

Інд. 73

ЗАТВЕРДЖЕНО

постановою Кабінету Міністрів України
від 23 грудня 2015 р. № 1109

ПЕРЕЛІК

**кваліфікаційних категорій і педагогічних звань
педагогічних працівників**

Кваліфікаційні категорії

Спеціаліст вищої категорії

Спеціаліст першої категорії

Спеціаліст другої категорії
Спеціаліст

Педагогічні звання

Викладач-методист
Учитель-методист
Вихователь-методист
Педагог-організатор-методист
Практичний психолог — методист
Керівник гуртка — методист
Старший вожатий — методист
Старший викладач
Старший учитель
Старший вихователь
Майстер виробничого навчання I категорії
Майстер виробничого навчання II категорії

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 23 грудня 2015 р. № 1109

ПОРЯДОК
присвоєння кваліфікаційних категорій і
педагогічних звань педагогічних працівників

1. Цей Порядок регулює питання присвоєння кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників.

2. Кваліфікаційні категорії “спеціаліст”, “спеціаліст другої категорії”, “спеціаліст першої категорії”, “спеціаліст вищої категорії” присвоюються педагогічним працівникам з освітнім ступенем магістра, які займають такі посади:

- вчитель;
- викладач;
- вихователь;
- соціальний педагог по роботі з дітьми-інвалідами; соціальний педагог;
- логопед закладу охорони здоров’я та соціального забезпечення;
- завідувач логопедичного пункту;

методист;
педагог-організатор;
практичний психолог;
концертмейстер;
художній керівник;
вихователь-методист;
музичний керівник;
інструктор з фізкультури, інструктор з праці, інструктор слухового кабінету.

3. Педагогічним працівникам присвоюються такі педагогічні звання:

викладач-методист — викладачам усіх спеціальностей; педагогам професійного навчання;

учитель-методист — учителям усіх спеціальностей;

вихователь-методист — вихователям; музичним керівникам, інструкторам з фізкультури;

педагог-організатор-методист — педагогам-організаторам;

практичний психолог — методист — практичним психологам;

керівник гуртка — методист — керівникам гуртків, секцій, студій, інших форм гурткової роботи;

старший вожатий — методист — старшим вожатим;

старший викладач — викладачам усіх спеціальностей;

старший учитель — учителям усіх спеціальностей;

старший вихователь — вихователям-методистам;

майстер виробничого навчання I (II) категорії — майстрам виробничого навчання.

4. Кваліфікаційні категорії “спеціаліст”, “спеціаліст другої категорії”, “спеціаліст першої категорії” присвоюються атестаційною комісією навчальних закладів незалежно від підпорядкування, типу і форми власності, навчально-методичних (науково-методичних) установ і закладів післядипломної освіти, спеціальних установ для дітей, а також закладів охорони здоров’я, культури, соціального захисту, інших закладів та установ, у штаті яких є педагогічні працівники.

Кваліфікаційна категорія “спеціаліст вищої категорії” та педагогічні звання присвоюються атестаційною комісією відповідного органу управління освітою.

5. Кваліфікаційна категорія присвоюється у разі призначення на посаду педагогічного працівника, на якій передбачено її присвоєння:

особі з освітнім ступенем магістра, яка вперше призначається на таку посаду, — “спеціаліст”;

особі, яка має науковий ступінь, — “спеціаліст вищої категорії”.

6. Кваліфікаційні категорії і педагогічні звання присвоюються педагогічним працівникам за результатами атестації, що проводиться у порядку, встановленому МОН.

Міністерство освіти і науки України
Наказ № 8 від 12.01.1.2016 року

Про затвердження Положення про індивідуальну форму навчання в загальноосвітніх навчальних закладах

{Із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства освіти і науки № 624 від 06.06.2016}

Відповідно до частини першої статті 13 Закону України «Про загальну середню освіту» та з метою приведення власних нормативно-правових актів у відповідність до законодавства **НАКАЗУЮ**:

1. Затвердити Положення про індивідуальну форму навчання в загальноосвітніх навчальних закладах, що додається.

2. Визнати таким, що втратив чинність, наказ Міністерства освіти і науки України від 20 грудня 2002 року № 732 «Про затвердження Положення про індивідуальну форму навчання в загальноосвітніх навчальних закладах», зареєстрований у Міністерстві юстиції України 08 січня 2003 року за № 9/7330 (із змінами).

3. Управлінню зв'язків з громадськістю та забезпечення діяльності Міністра (патронатна служба) (Загоруйко Ю.А.) в установленому порядку зробити відмітку у справах архіву.

4. Департаменту загальної середньої та дошкільної освіти (Кононенко Ю.Г.) забезпечити подання цього наказу на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України у встановленому законодавством порядку.

5. Цей наказ набирає чинності з дня його офіційного опублікування.

6. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника Міністра Хобзея П.К.

Міністр

С.М. Квіт

ПОЛОЖЕННЯ **про індивідуальну форму навчання** **в загальноосвітніх навчальних закладах**

I. Загальні положення

1. Це Положення визначає порядок зарахування осіб на індивідуальну форму навчання та організації індивідуальної форми навчання для забезпечення права на здобуття повної загальної середньої освіти стосовно осіб, щодо яких може запроваджуватися індивідуальна форма навчання, а також осіб, щодо яких неможливо забезпечити навчально-виховний процес у загальноосвітніх навчальних закладах за груповою формою навчання, а також порядок оплати праці педагогічних працівників за проведення індивідуальної форми навчання.

2. У цьому Положенні термін вживається у такому значенні:

«індивідуальна форма навчання» – спосіб організації навчальної діяльності, який регулюється певним, наперед визначеним розпорядком, забезпечується педагогічними працівниками за місцем проживання учнів та організовується для забезпечення права громадян на здобуття повної загальної середньої освіти».

Інші терміни вживаються у значеннях, що визначені Законами України «Про освіту», «Про загальну середню освіту».

3. Індивідуальна форма навчання в системі загальної середньої освіти є однією із форм організації навчально-виховного процесу для забезпечення права осіб на здобуття повної загальної середньої освіти в загальноосвітніх навчальних закладах (далі – навчальні заклади).

4. Учні, які здобувають освіту за індивідуальною формою навчання, є учасниками навчально-виховного процесу. Їх права та обов'язки визначаються Законами України «Про освіту», «Про

загальну середню освіту» та іншими нормативно-правовими актами у сфері освіти.

5. Підставою для організації індивідуальної форми навчання є:

заява одного з батьків або їх законних представників (для повнолітніх – їх особиста заява) про зарахування на індивідуальну форму навчання, зразок якої наведено у додатку 1 до цього Положення;

наказ керівника навчального закладу;

погодження відповідного органу управління освітою.

6. Індивідуальна форма навчання може запроваджуватися для осіб, які:

за станом здоров'я (у тому числі особи з особливими освітніми потребами, з інвалідністю та ті, яким необхідно пройти медичне лікування в закладі охорони здоров'я більше одного місяця) не можуть відвідувати навчальний заклад;

проживають у селах і селищах (коли кількість учнів у класі становить менше 5 осіб);

проживають у зоні збройного конфлікту, на тимчасово окупованій території України або у населених пунктах, на території яких органи державної влади тимчасово не здійснюють або здійснюють не в повному обсязі свої повноваження тощо та надзвичайних ситуацій природного або техногенного характеру (з використанням дистанційної форми навчання) відповідно до Закону України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України»;

мають високий навчальний потенціал і можуть прискорено закінчити школу;

є іноземцями або особами без громадянства (діти-біженці, діти, чий батьки подали заяви про визнання біженцями або особами, які потребують додаткового чи тимчасового захисту, діти іноземців та осіб без громадянства, які утримуються в пунктах тимчасового перебування іноземців та осіб без громадянства).

7. Відносини між навчальним закладом і батьками (законними представниками) з усіх питань організації індивідуальної форми навчання регулюються цим Положенням.

II. Порядок зарахування на індивідуальну форму навчання

1. Зарахування учнів на індивідуальну форму навчання проводиться протягом навчального року.

2. Для зарахування на індивідуальну форму навчання учні подають:

заяву одного з батьків (законних представників) або особисту заяву (для учнів, які на дату подання заяви є повнолітніми);

документ про наявний рівень освіти (копію свідоцтва про базову загальну середню освіту, таблиць або виписку оцінок із класного журналу за останній рік навчання);

висновок лікарсько-консультаційної комісії закладу охорони здоров'я за місцем спостереження дитини про переведення на індивідуальну форму навчання за станом здоров'я (для осіб, які за станом здоров'я не можуть відвідувати навчальний заклад, а також осіб з особливими освітніми потребами, з інвалідністю та тих, яким необхідно пройти медичне лікування в закладі охорони здоров'я більше одного місяця);

{Абзац четвертий пункту 2 розділу II в редакції Наказу Міністерства освіти і науки № 624 від 06.06.2016}

копію відповідного документа, що підтверджує законність перебування в Україні (для іноземців або осіб без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах);

витяг з протоколу засідання психолого-медико-педагогічної консультації (для осіб з особливими освітніми потребами (за наявності)).

{Пункт 2 розділу II доповнено новим абзацом згідно з Наказом Міністерства освіти і науки № 624 від 06.06.2016}

3. Технології дистанційного навчання в індивідуальній формі навчання застосовуються з урахуванням вимог Положення про дистанційне навчання, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 25 квітня 2013 року № 466, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 30 квітня 2013 року за № 703/23235 (зі змінами).

4. Керівники навчальних закладів, де організовується індивідуальна форма навчання, зобов'язані ознайомити учнів, одного з батьків (законних представників) з документами, які визначають перебіг відповідного навчально-виховного процесу.

III. Організація індивідуальної форми навчання

1. Керівник навчального закладу забезпечує навчання за індивідуальною формою навчання з урахуванням індивідуальних особливостей розвитку учнів.

2. Робочі навчальні плани для індивідуальної форми навчання складаються на основі типових навчальних планів, затверджених Міністерством освіти і науки України, та погоджуються відповідним органом управління освітою. Освітній рівень учнів індивідуальної форми навчання має відповідати вимогам Державного стандарту базової і повної загальної середньої освіти, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 року № 1392 (із змінами) та Державного стандарту початкової загальної освіти, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 квітня 2011 року № 462 (далі – Державні стандарти загальної середньої освіти).

3. Керівником навчального закладу затверджується та погоджується (письмово) з батьками (законними представниками) (з повнолітніми учнями – особисто) розклад навчальних занять учнів, які навчаються за індивідуальною формою навчання, у строк не пізніше двох тижнів після подання відповідних документів учнем, батьками (законними представниками).

Для осіб з особливими освітніми потребами, у тому числі з інвалідністю, які навчаються за індивідуальною формою навчання за станом здоров'я, індивідуальний навчальний план та індивідуальні навчальні програми розробляються педагогічними працівниками за участю одного з батьків (законних представників) відповідно до можливостей дитини і з урахуванням витягу з протоколу засідання психолого-медико-педагогічної консультації (додаток 3 до Положення про центральну та республіканську (Автономна Республіка Крим), обласні, Київську та Севастопольську міські, районні (міські) психолого-медико-педагогічні консультації, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України, Академії педагогічних наук України від 07 липня 2004 року № 569/38, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 27 липня 2004 року за № 931/9530 (у редакції наказу Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, Національної академії педагогічних наук України від 23 червня 2011 року № 623/61), та затверджуються керівником навчального закладу.

{Абзац другий пункту 3 розділу III із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства освіти і науки № 624 від 06.06.2016}

Індивідуальний навчальний план визначає перелік навчальних предметів, послідовність їх вивчення, кількість годин, що відво-

дяться на вивчення кожного предмета в межах тижневого навантаження.

Навчальні досягнення учнів, які навчаються за індивідуальною формою навчання, оцінюються відповідно до вимог індивідуальних навчальних програм.

4. Індивідуальна форма навчання для учнів, яким необхідно пройти медичне лікування у закладі охорони здоров'я більше одного місяця, організовується при найближчому за розташуванням до місця медичного лікування навчальному закладі, визначеному відповідним органом управління освітою, і починається не раніше 3 днів після того, як хворий влаштувався до закладу охорони здоров'я. За наявності у такому навчальному закладі групи учнів, які проходять медичне лікування, у складі 5 і більше осіб навчання може здійснюватися за груповою формою (за потреби протягом навчального року). Контингент таких учнів ураховується в статистичних звітах тих загальноосвітніх навчальних закладів, де вони навчаються постійно та не відраховуються зі складу учнів навчального закладу, до якого вони зараховані. Результати виконання індивідуального навчального плану та програм, досягнення учнів у навчанні вказуються у довідці (додаток 2), підписаній керівником навчального закладу, який організовує індивідуальну форму навчання.

5. Виконання індивідуального навчального плану та програм, навчальні досягнення учнів фіксуються в окремих журналах.

6. Після закінчення строку індивідуальної форми навчання учень може продовжувати заняття у навчальному закладі, учнем якого він є, на загальних підставах.

7. Інструктивно-методичне забезпечення індивідуальної форми навчання здійснює Міністерство освіти і науки України, а контроль за його організацією покладається на відповідні органи управління освітою.

IV. Оплата праці педагогічних працівників, які здійснюють навчання учнів за індивідуальною формою навчання

1. Оплата праці педагогічних працівників за проведення індивідуальної форми навчання, у тому числі з використанням технологій дистанційної форми навчання, здійснюється відповідно до нормативно-правових актів у сфері освіти.

2. Персональний склад педагогічних працівників, які здійснюють індивідуальну форму навчання, кількість навчальних годин для організації індивідуальної форми навчання учнів визначається наказом керівника навчального закладу та затверджується відповідним органом управління освітою відповідно до кількості предметів інваріантної частини навчального плану за умови виконання вимог Державних стандартів загальної середньої освіти і становить:

1-4-ті класи – 5 год. на тиждень на кожного учня;

5-9-ті класи – 8 год. на тиждень на кожного учня;

10-11-ті класи – 12 год. на тиждень на кожного учня.

3. Кількість навчальних годин для організації індивідуальної форми навчання осіб з особливими освітніми потребами, у тому числі з інвалідністю, відповідно до кількості предметів інваріантної складової навчального плану за умови виконання вимог Державного стандарту початкової загальної освіти для дітей з особливими освітніми потребами, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2013 року № 607, визначається наказом керівника навчального закладу, затверджується відповідним органом управління освітою і становить:

1-4-ті класи - 10 год. на тиждень на кожного учня;

5-9-ті класи - 14 год. на тиждень на кожного учня;

10-11(12) - ті класи - 16 год. на тиждень на кожного учня.

Додаток 1
до Положення про індивідуальну
форму навчання в загальноосвітніх
навчальних закладах
(пункт 5 розділу I)

**Зразок
заяви про зарахування на індивідуальну форму навчання**

Директору _____
(найменування навчального закладу)

(П.І.Б.)

(прізвище, ім'я, по батькові, місце
проживання заявника (вказується
поштова адреса), контактний телефон,
адреса електронної пошти)

Заява

Прошу зарахувати _____
(П. І. Б.)

_____ року народження на індивідуальну форму навчання з
_____ у зв'язку з _____.
(дата) (вказати причину).

До заяви додаються документи: _____

_____ (перерахувати документи, визначені пунктом 2 розділу II Положення про індивідуальну форму навчання в загальноосвітніх навчальних закладах, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 12 січня 2016 року № 8)

(дата)

(підпис)

Додаток 2
до Положення про
індивідуальну форму
навчання в загальноосвітніх
навчальних закладах
(пункт 5 розділ III)

ДОВІДКА

Видана _____
(прізвище, ім'я, по батькові)
про те, що він (вона) під час медичного лікування _____

_____ (найменування закладу охорони здоров'я)
з _____ по _____ навчався(лася) за індивідуальною формою
на базі _____
(найменування загальноосвітнього навчального закладу, який організовував

_____ індивідуальну форму навчання)
і мав (мала) такі навчальні досягнення:

_____ (предмети)	_____ (бали)
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

М.П. (за наявності)

Директор

_____ (підпис)

_____ (прізвище, ініціали)

II. НАШІ КОНСУЛЬТАЦІЇ

Питання: Які зміни в законодавстві щодо допуску працівників до роботи?

Відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28 грудня 2014 року № 77-VIII частину третю статті 24 КЗпП України викладено в новій редакції.

- Згідно зі змінами працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, *та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку*, встановленому Кабінетом Міністрів України.

- Порядок повідомлення Державної фіскальної служби та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 № 413

- Відповідно до цієї постанови повідомлення про прийняття працівника на роботу подається власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) чи фізичною особою до територіальних органів Державної фіскальної служби за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором одним із таких способів:

- засобами електронного зв'язку з використанням електронного цифрового підпису відповідальних осіб відповідно до вимог законодавства у сфері електронного документообігу та електронного підпису;

- на паперових носіях разом з копією в електронній формі;
- на паперових носіях, якщо трудові договори укладено не більше ніж із п'ятьма особами.

- Інформація, що міститься у повідомленні про прийняття працівника на роботу, вноситься до реєстру страхувальників та

реєстру застрахованих осіб відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

- Згідно з роз'ясненнями Державної фіскальної служби якщо працівник стає до роботи в день оформлення наказу про його прийняття на роботу, то повідомлення необхідно подати в той самий день. У випадку, якщо наказ оформлюється заздалегідь, у переддень чи за кілька днів до початку роботи, повідомлення необхідно направляти завчасно – до дня, коли особа стане до роботи.

- Державна служба України з питань праці листом від 29.04.2016 р. № 5043/4/4.1-ДП-16 повідомила, що відповідальність за фактичний допуск працівника до роботи без відповідного повідомлення Державної фіскальної служби для посадових осіб підприємств, установ і організацій визначена ч. 3 та 4 ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення (*штраф від п'ятисот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (8500 до 17000 гривень), при повторному — від однієї тисячі до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 17000 до 34000 гривень)*).

- Відповідно до ч. 1 ст. 38 Кодексу України про адміністративні правопорушення адміністративне стягнення може бути накладено не пізніше як через два місяці з дня вчинення правопорушення, а при триваючому правопорушенні – не пізніше як через два місяці з дня його виявлення

Питання: Який порядок надання та оплати відпусток за ненормований день в закладах освіти ?

Порядок роботи і відпочинку працівників регулюється нормативно - правовими актами України.

Глава ІУ КЗпП «Робочий час», що регулює питання використання робочого часу, не визначає (не дає) терміну «ненормованого робочого дня». Разом з тим главою У КЗпП України «Час відпочинку» і Законом України «Про відпустки» передбачено надання щорічної додаткової відпустки працівникам з ненормованим робочим днем.

Так ч.2 ст. 76 КЗпП України вказує що тривалість щорічних додаткових відпусток, умови та порядок їх надання встановлюються нормативно-правими актами України.

П.2 ч. 1. ст. 8 Закону України «Про відпустки» передбачена щорічна додаткова відпустка працівникам з ненормованим робочим днем – тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.

Ч.2 ст.8 Закону України «Про відпустки» вказує, що **конкретна** тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці **встановлюється колективним** чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

Як бачимо ст. 8 Закону України «Про відпустки» вказує, що порядок надання додаткових відпусток за ненормований робочий день встановлюється саме колективними угодами і колективними договорами.

Так, як і в КЗпП України і в Законі України «Про відпустки» не надається поняття терміну «ненормований робочий час», офіційне тлумачення, в межах своєї компетенції, поняття «ненормований робочий день» дає Міністерство праці та соціальної політики України в **Рекомендаціях щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України № 7 від 10.10.1997 року.** (Далі – Рекомендації).

Ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу робочого процесу. У разі потреби ця категорія працівників виконує роботу понад нормальну тривалість робочого часу (ця робота не вважається **надурочною**). Міра праці у даному випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, **але також колом обов'язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням).**

Тобто, адміністрація підприємства (закладу, установи) контролює працівника не за дотримання норм часу на виконання ним тих чи інших робіт, а контролює результати його роботи відповідно до вимог посадової інструкції, умов трудового договору, відомих нормативних документів.

Для працівників освіти, які здійснюють не тільки навчальний, а й виховний процес, забезпечують дотримання в навчальних закладах теплового, санітарного режиму, охорону праці та безпеку життєдіяльності учасників навчально- виховного процесу,

організацію господарських робіт з підготовки навчальних закладів до нового навчального року, поточного ремонту сантехнічного обладнання і т. п., частина вказаних функцій проводиться поза основним робочим часом.

Чинне законодавство не містить вимог щодо затвердження в централізованому порядку переліків робіт професій і посад працівників з ненормованим робочим днем.

Відповідно до пункту 6 Рекомендацій, Орієнтовні переліки робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем, за погодженням з відповідними галузевими профспілками, можуть затверджувати міністерства та інші центральні органи виконавчої влади.

Такий Орієнтовний перелік посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти України, яким може надаватись додаткова відпустка, затверджено Міністерством освіти України 11 березня 1998 року за погодженням з ЦК Профспілки працівників освіти і науки 6 березня 1998 року і є додатком до галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2011-2015 роки .

Відповідно до п. 7 вказаних рекомендацій, список професій і посад, на яких може застосовуватися ненормований робочий день, визначається **саме колективним договором**, який укладається на підставі галузевих угод.

Проект колективного договору розробляється робочою комісією, в яку входять представники як трудового колективу так і адміністрації підприємства організації, установи, які добре знають особливий характер праці роботи за конкретною посадою в конкретному підприємстві, організації, установі та готують проект списку посад із зазначенням конкретної тривалості додаткової відпустки для кожної посади . Колективний договір затверджується на зборах трудового колективу, членам якого доводиться зміст колективного договору та додатків до нього.

В навчальних закладах та установах освіти перелік конкретних посад та тривалість додаткової відпустки за ненормований робочий день визначені саме колективними договорами і відповідними додатками до колективних договорів, з врахуванням вищезазначеного орієнтовного переліку, затвердженого Міністерством освіти і науки України.

П. 8 Рекомендацій визначає, що додаткова відпустка за не нормований робочий день надається пропорційно часу, відпрацьованому на роботі, посаді, що дають право на цю відпустку.

Тобто право на додаткову відпустку за ненормований робочий день, у випадку коли в колективному договорі, передбачена відповідна посада і конкретна тривалість відпустки за ненормований робочий день, починається в моменту прийняття особи на посаду і надається в конкретному календарному році за фактично відпрацьований час на цій посаді до початку відпустки. Наприклад, особа пропрацювала на посаді, на якій колективним договором передбачена додаткова відпустка за ненормований робочий день 6 днів (за календарний рік роботи), 8 місяців і пішла у щорічну основну відпустку. Тоді при наданні щорічної основної відпустки працівнику надається 4 дні додаткової відпустки за ненормований робочий день. (6: 12) x 8.

Жодним нормативним актом не передбачено ведення облікових документів, які б підтверджували фактичну зайнятість працівників в умовах ненормованого робочого часу.

А отже при наданні додаткової відпустки за ненормований робочий час враховується фактичний час, який працівник працював на посаді.

Оплата додаткових відпусток за ненормований робочий день, передбачених колективним договором, здійснюється в межах фонду оплати праці

Питання: Чи зараховується до стажу роботи, що дає право на пенсію за вислугу років робота на посаді вожатого у піонерських таборах?

Відповідно до чинного законодавства, «Перелік закладів і установ освіти, охорони здоров'я та соціального захисту і посад, робота на яких дає право на пенсію за вислугу років», затверджений Постановою КМУ від 04 листопада 1993 року № 909.

Пунктом 2 Примітки до вказаного Переліку, передбачено, що робота за спеціальністю в закладах, установах і на посадах до 1 січня 1992 року, яка давала право на пенсію за вислугу років, **відповідно до раніше діючого законодавства**, в тому числі на посаді старшої

піонервожатої, зараховується до стажу для призначення пенсії за вислугу років.

До введення в дію «Переліку закладів і установ освіти, охорони здоров'я та соціального захисту і посад, робота на яких дає право на пенсію за вислугу років», затвердженого постановою КМУ від 04 листопада 1993 року № 909, чинною була Постанова Ради Міністрів СРСР від 17.12.1959 року «Про пенсії за вислугу років працівникам освіти, охорони здоров'я і сільського господарства» (разом з «Положенням про порядок обчислення стажу для призначення пенсій за вислу років працівникам освіти і охорони здоров'я»).

Пункти 1 і 2 «Положення про порядок обчислення стажу для призначення пенсій за вислугу років працівникам освіти і охорони здоров'я» затвердженого Постановою Ради Міністрів СРСР від 17.12.1959 року «Про пенсії за вислугу років працівникам освіти, охорони здоров'я і сільського господарства», **визначає перелік робіт, службу, час навчання**, які учителям, лікарям і іншим працівникам освіти і охорони здоров'я включаються в стаж роботи по спеціальності, крім роботи в установах, організаціях і посадах, робота в яких дає право на пенсію за вислугу років.

Абз. 4 пункту 2 «Положення про порядок обчислення стажу для призначення пенсій за вислугу років працівникам освіти і охорони здоров'я» затвердженого Постановою Ради Міністрів СРСР від 17.12.1959 року «Про пенсії за вислугу років працівникам освіти, охорони здоров'я і сільського господарства» **передбачено, що до стажу учителів і інших працівників освіти, які дають право на пенсію за вислугу років, зараховується робота в училищах, школах, піонерських таборах і дитячих будинках в якості штатних піонервожатих.**

Із положень вищевказаних нормативно - правових актів, вразовуючи, що робота за спеціальністю в закладах, установах і на посадах, передбачених переліком, дає право на пенсію за вислугу років, незалежно від форми власності або відомчої належності закладів і установ, можна зробити висновок, що робота в якості **штатних піонервожатих в піонерських таборах до 1 січня 1992 року**, зараховується до стажу роботи, яка дає право працівникам освіти на пенсію за вислугу років.

Питання: Чи враховується стаж педагогічної роботи на посаді вчителя англійської мови в республіці Польща, для виплати надбавки за вислугу років.

Порядок виплати надбавок за вислугу років педагогічним та науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти (далі - Порядок), затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2001 року № 78.

Відповідно до пункту 3 Порядку, до стажу педагогічної роботи, що дає право на виплату надбавки за вислугу років включається час роботи на посадах педагогічних та науково-педагогічних працівників за межами України, якщо міжнародними угодами (договорами) передбачено зарахування роботи до стажу, необхідного для призначення трудових пенсій.

Між Україною та Республікою Польща укладена угода про соціальне забезпечення, яка набрала чинності 01.01.2014 року.

Відповідно до підпункту 4 пункту 1 статті 2 вказаної угоди, ця угода застосовується і відносно пенсії за віком, по інвалідності, у зв'язку із втратою годувальника, за вислугу років відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування.

А отже, час Вашої роботи на посаді вчителя англійської мови в Республіці Польща має бути зарахований до стажу педагогічної роботи, що дає право на виплату надбавки за вислугу років.

Питання : Як здійснюється оплата праці методиста за виконання іншої педагогічної роботи в навчальних закладах ?

Відповідно до Переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 р. № 963 «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників», посада методиста належить до педагогічних працівників.

Оплата праці працівників освіти, у тому числі педагогічних, провадиться відповідно до Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 р. № 102. Пунктом 68 цієї Інструкції встановлено, що місячна заробітна плата педагогічних працівників установ освіти, в т. ч. педучилищ (крім вищих навчальних закладів І

- П рівнів акредитації та професійно-технічних навчальних закладів) визначається шляхом множення ставки заробітної плати на їх фактичне навантаження на тиждень і ділення цього добутку на встановлену норму годин на тиждень. Встановлена при тарифікації заробітна плата виплачується щомісячно незалежно від кількості тижнів і робочих днів у різні місяці року.

Тому оплата праці методиста за виконання ним такого виду педагогічної роботи як навчальне навантаження в загально-освітньому навчальному закладі на умовах **сумісництва**, здійснюється в порядку, встановленому п. 68 Інструкції, тобто за тарифікацією.

При цьому виконання навчального навантаження в загально-освітньому навчальному закладі має здійснюватися **поза межами основного робочого часу**, відповідно до графіку роботи за основним місцем роботи та розкладу уроків у школі.

Форма тарифікаційного списку затверджена у Додатку № 1 до Інструкції № 102. До цього списку можуть бути включені як педагогічні працівники загальноосвітнього навчального закладу, для яких цей заклад є основним місцем роботи, так і працівники – сумісники, в тому числі методисти методичних кабінетів (центрів), які виконують викладацьку роботу поза межами основного робочого часу.

Якщо педагогічна робота в школі виконується методистом **поза основним робочим часом**, її оплата провадиться за тарифікацією, в тому числі і впродовж канікул учнів. Але при цьому працівник має відпрацювати впродовж канікулярного періоду ту норму годин, яка встановлена йому при тарифікації.

Розмір заробітної плати працівника, який посідає посаду методиста в методичному кабінеті, за виконання ним навчального навантаження за тарифікацією в загальноосвітньому навчальному закладі залежить від його тижневого обсягу, розміру ставки заробітної плати, встановленої за наслідками атестації за місцем роботи за сумісництвом, та виконання інших видів педагогічної роботи (перевірка письмових робіт, завідування кабінетами, виконання обов'язків класного керівника тощо), з урахуванням надбавки за вислугу років, визначеної залежно від стажу педагогічної роботи, надбавки за престижність педагогічної праці та інших виплат. При роботі методиста **за сумісництвом йому виплачуються відпускні.**

Щодо методистів, які не мають можливості виконувати педагогічну роботу в загальноосвітній школі поза основним робочим часом, то їм може бути **доручено її виконання в обсязі до 240 годин на рік з погодинною оплатою праці в основний робочий час** за умови наявності нерозподілених годин навчального навантаження при тарифікації педагогічних працівників школи.

Норма щодо погодинної оплати педагогічної роботи передбачена п. 3 Переліку робіт, які не є сумісництвом, затвердженого наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 р. № 43 «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій». Цим пунктом встановлено, що не вважається сумісництвом педагогічна робота з погодинною оплатою праці в обсязі **не більш як 240 годин на рік**.

Тобто одним із критеріїв визначення роботи, яка не вважається сумісництвом є те, що педагогічна робота має бути з погодинною оплатою.

При цьому керівником необхідно **надати дозвіл на виконання методистом педагогічної роботи в основний робочий час поза місцем основної роботи**, оскільки згідно з останнім абзацом п.12 Переліку робіт, які не є сумісництвом, виконання робіт, зазначених у пунктах 2-7, допускається в робочий час з дозволу керівника державного підприємства, установи, організації без утримання заробітної плати.

Крім того погодинна оплата праці педагогічних працівників допускається також у випадках, передбачених п. 73 Інструкції № 102. Цим пунктом зокрема встановлено, що погодинна оплата педагогічних працівників в установах, зазначених у цьому розділі (установи освіти, в т. ч. педучилища (крім вищих навчальних закладів I - II рівнів акредитації та професійно-технічних навчальних закладів), допускається лише при оплаті за години заміщення тимчасово відсутніх по хворобі або з інших причин вчителів, вихователів, викладачів тощо, яке тривало не більше двох місяців. Якщо заміщення тривало понад два місяці, то оплата праці педагогічного працівника провадиться з першого дня заміщення за всі години фактичного педагогічного навантаження в порядку, передбаченому п.68 цієї Інструкції, тобто за тарифікацією. Методистам, які

виконують педагогічну роботу в загальноосвітній школі **в основний робочий час в обсязі до 240 годин на рік з погодинною оплатою**, провадиться доплата за перевірку письмових робіт, виплата надбавки за вислугу років та за престижність педагогічної праці, виходячи із розміру годинної ставки та обсягу такої педагогічної роботи.

Розмір годинної ставки як у першому так і другому випадках визначається шляхом ділення ставки заробітної плати, встановленої за наслідками атестації за посадою вчителя, на середньомісячну норму годин, визначену за цією посадою на відповідний рік.

За ставками погодинної оплати праці, затвердженими у додатку 16 до наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», провадиться оплата викладацької роботи висококваліфікованих спеціалістів, зокрема методистів, які запрошуються у загальноосвітні навчальні заклади **для читання окремих лекцій, уроків**. Розміри цих ставок погодинної оплати праці визначаються залежно від затверджених коефіцієнтів до розміру посадового окладу **працівника першого тарифного розряду Єдиної тарифної сітки і включають оплату днів відпустки**.

У разі виконання методистом педагогічної роботи в школі впродовж основного робочого часу, оплата праці в канікулярний період учнів не провадиться, оскільки останнім абзацом п. 73 Інструкції № 102 встановлено, що особи, які працюють на умовах погодинної оплати і не ведуть занять під час канікул, оплату за цей час не отримують.

Що стосується відпустки за відпрацьований час за погодинною оплатою в навчальному закладі, в основний робочий час, то у випадку включення методиста в тарифікаційні списки навчального закладу, наказу про призначення його на посаду вчителя в навчальному закладі, тобто фактичного укладення з методистом **трудового договору**, при умові роботи методиста більше 2-х місяців в навчальному році, йому має бути виплачена компенсація за невикористану відпустку в навчальному закладі.

Таке твердження ґрунтується на вимогах ст. 2 Закону України «Про відпустки», а саме **право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності,**

виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи".

Згідно з частиною першою ст. 83 КЗпП та частиною першою ст. 24 Закону України «Про відпустки» "у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки.

У інших випадках, враховуючи те, що трудовий договір між працівником як вчителем не заключений, а погодинна робота ним виконується в основний робочий час, компенсація за щорічну відпустку, за погодинну роботу в основний робочий час, не нараховується.

ДЛЯ НОТАТОК