

Міністерство освіти і науки України
Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого

**Колективно-договірне регулювання
соціально-трудових відносин
у вищих навчальних закладах
III–IV рівнів акредитації**

Монографія

За редакцією
професора *О. М. Ярошенка*

Харків
«Право»
2009

Рецензенти:

В. С. Бакіров, доктор соціологічних наук, професор, член-кореспондент Академії педагогічних наук України, ректор Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна;

М. І. Іншин, доктор юридичних наук, професор, начальник науково-дослідної лабораторії з проблем кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України Харківського національного університету внутрішніх справ;

С. М. Прилипко, доктор юридичних наук, професор кафедри трудового права Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого

Автори:

Ярошенко О. М. — д-р юрид. наук (вступ, розд. 1, 2, 5, 6); *Гончарова Г. С.* — канд. юрид. наук (§5. 1 — 5. 5 розд. 5), *Сільченко С. О.* — канд. юрид. наук (розд. 4); *Цесарський Ф. А.* — канд. юрид. наук (розд. 3); *Яковлева Г. О.* — канд. юрид. наук (розд. 7)

К 60

Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації: Монографія / О. М. Ярошенко, Г. С. Гончарова, С. О. Сільченко та ін.; за ред. проф. О. М. Ярошенка. — Х.: Право, 2009. — 240 с.

ISBN 978-966-458-100-1

У монографії йдеться про особливості колективно-договірного регулювання праці у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації. Досліджено особливості правового становища суб'єктів соціального партнерства. Проаналізовано практику укладення колективних договорів та угод у вищих навчальних закладах.

Розраховано на керівників вищих навчальних закладів, осіб, які беруть участь у розробці та укладенні колективних договорів, слухачів центрів та курсів підвищення кваліфікації, викладачів вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, профспілкових активістів, членів виборних органів первинних профспілкових організацій і студентів.

ББК 67.9 (4 УКР) 305

ISBN 978-966-458-100-1

© О. М. Ярошенко, Г. С. Гончарова,
С. О. Сільченко та ін., 2009
© «Право», 2009

ВСТУП

Стратегічним ресурсом поліпшення добробуту людей, забезпечення національних інтересів, зміцнення авторитету та конкурентоспроможності держави на міжнародній арені є освіта¹. Невипадково ХХІ ст. ЮНЕСКО оголосило «століттям освіти». Від того, наскільки успішно розвиватимуться наукова й освітянська галузі, залежить у кінцевому підсумку спроможність України конкурувати у світовому співтоваристві². Освіта повинна: а) мати національний і гуманістичний характер та ґрунтуватися на культурно-історичних цінностях українського народу, його традиціях і духовності, а також б) утверджувати національну ідею, сприяти національній самоідентифікації, розвитку культури українського народу та оволодінню цінностями світової культури, загальнолюдським надбанням.

У матеріалах до підсумкової колегії «Вища освіта України — європейський вимір: стан, проблеми, перспективи» наголошується, що у сучасному світі значення вищої освіти як найважливішого чинника формування нової якості не тільки економіки, а й суспільства в цілому, постійно зростає. Тому проблема підтримки розвитку освіти і науки є глибоко соціальною і належить до пріоритетних завдань суспільного розвитку, безпосередньо пов'язаних із системою національних інтересів, підвищенням якості життя та національної безпеки. Необхідно створити всі умови для належного оцінювання гідності педагога, науковця, інтелектуала, а не пасивно спостерігати за процесом маргіналізації освіти і науки³. Хоча за чисельністю населення з вищою освітою Україна випереджає такі розвинені країни, як Велика Британія, Німеччина, Франція, але безумовним є і той факт, що ні зміст, ні якість навчання ще не задовольняють потреб суспільства.

Державна політика у галузі вищої освіти повинна ґрунтуватися на принципах:

- доступності та конкурсності здобуття вищої освіти кожним громадянином України;
- незалежності здобуття вищої освіти від впливу політичних партій, громадських і релігійних організацій;
- інтеграції системи вищої освіти України у світову систему вищої освіти при збереженні і розвитку досягнень та традицій української вищої школи;

¹ Національна доктрина розвитку освіти: Затв. Указом Президента України від 17 квітня 2002 р. № 347/2002 // Офіц. вісн. України. – 2002. – № 16. – Ст. 860.

² Див.: Кремень В. Г. Освіта, зорієнтована на перспективу // Уряд. кур'єр. – 2000. – 19 лют. (№ 32).

³ Освіта України. – 2008. – 19 бер. (№ 21–22).

- наступності процесу здобуття вищої освіти;
- державної підтримки підготовки фахівців для пріоритетних напрямів фундаментальних і прикладних наукових досліджень;
- гласності при формуванні структури та обсягів освітньої й професійної підготовки фахівців.

Інтеграція України у світовий простір потребує постійного вдосконалення національної системи вищої освіти, пошуку ефективних шляхів підвищення якості освітніх послуг та розроблення інноваційної моделі вищого навчального закладу. Це відповідає пріоритетам державної політики. Невипадково Президент України в Указі «Про додаткові заходи щодо підвищення якості освіти в Україні» від 20 березня 2008 р. № 244/2008 доручив Кабінету Міністрів України розробити та затвердити комплексний план дій з розвитку освіти в Україні на 2008–2011 роки, передбачивши, зокрема, заходи щодо прискорення інтеграції України у міжнародний освітній простір, забезпечення збалансованої структури підготовки фахівців із вищою освітою відповідно до потреб національної економіки і європейських вимог, завершення реформування мережі вищих навчальних закладів, створення укрупнених регіональних університетів, розширення їх автономії¹. До концептуальних ідей і поглядів на стратегію та основні напрями розвитку вищої освіти у першій чверті ХХІ ст. належать: а) постійне оновлення змісту освіти та б) організація навчально-виховного процесу відповідно до демократичних цінностей, ринкових засад економіки, сучасних науково-технічних досягнень. В Україні має забезпечуватися прискорений інноваційний розвиток освіти, а також створюватися умови для розвитку, самоствердження та реалізації особистості впродовж життя. Для цього необхідно сформуванню освітнього середовища з урахуванням інноваційного характеру його розвитку, запитів особистості та потреб суспільства, що сприятиме виконанню завдань з інтеграції національної системи освіти у світовий простір. Підсумком розвитку науки та високотехнологічних галузей у ХХ ст. стало формування в економіках провідних країн світу нового механізму саморозвитку — національних інноваційних систем, у рамках яких зароджуються і реалізуються інновації. Незважаючи на національні відмінності, загальною рисою всіх без винятку національних інноваційних систем є лідерство у забезпеченні трьох пріоритетів розвитку: науки, освіти та наукоємкого виробництва. Ефективність державної політики саме у сфері управління інноваційними процесами визначає конкурентоспроможність національної економіки.

¹ Офіційний вісник Президента. – 2008. – № 8. – Ст. 404.

У розвинутих країнах до 90 відсотків приросту валового продукту забезпечується за рахунок упровадження нових технологій. При цьому роль держави в зазначеному процесі значно вагоміша, ніж при регулюванні звичайної економічної діяльності.

Учасники парламентських слухань, які відбулися 13 травня 2004 р., відзначили, що:

– вирішення пріоритетних завдань інноваційного соціально-економічного розвитку країни неможливе без опори на освіченість суспільства;

– глобальні динамічні зміни в суспільно-економічному розвитку зумовлюють стратегічні завдання і визначають головні напрями оновлення і розвитку вищої освіти в Україні, підвищення її якості і приведення у відповідність із структурою потреб ринку праці;

– вища школа робить значний внесок у формування економіки і розвиток громадянського демократичного суспільства;

– саме вища освіта забезпечує відтворення та розвиток інноваційного потенціалу економіки і демократичного суспільства¹.

Особлива роль у суспільстві належить вищим навчальним закладам III та IV рівнів акредитації. Їх діяльність спрямована як на забезпечення сталого розвитку фундаментальної науки, так і на практичну підготовку фахівців. Вищі навчальні заклади мають визначити темпи і рівень науково-технічного, економічного та соціально-культурного прогресу, формувати інтелектуальний потенціал нації, сприяти всебічному розвитку особистості як найвищої цінності суспільства.

У Посланні Президента України до Верховної Ради України «Європейський вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002–2011 роки» підкреслюється, що молоді люди повинні мати рівні і дедалі ширші можливості отримання якісної освіти, в тому числі вищої, незалежно від доходів і матеріального стану їхніх сімей. Потрібно сформувати таке середовище, у якому позиції кожної людини, її громадський статус визначалися б перед усім рівнем освіченості, набутими знаннями та вмінням застосовувати їх на практиці². Держава повинна побудувати ефективну цілісну національну систему освіти з урахуванням необхідності адаптування освіти і науки до сучасних ринкових відносин. Вищі навчальні заклади забезпечують потреби суспільства і держави у кваліфікованих фахівцях, конкурентоздатних на світовому ринку праці. Швидкі темпи структурних зрушень у сучасній економіці,

¹ Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 38. – Ст. 479.

² Урядовий кур'єр. – 2002. – 4 черв. (№ 100).

старіння знань, здобутих у процесі первинної професійно-освітньої підготовки, зумовлюють необхідність запровадження системи неперервної освіти на основі зв'язку між загальною середньою професійно-технічною і вищою освітою, її ланками, оптимізації системи перепідготовки та підвищення кваліфікації, інтегрованих навчальних планів і програм. Як засвідчує статистика, нині знання на планеті оновлюються кожні шість років, а тому головним стратегічним ресурсом країни є система безперервної освіти дорослих, ідея якої нині стала надзвичайно актуальною в розвинутих країнах як один із важливих засобів подолання соціальних і освітніх проблем¹.

У Концепції загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, схваленій Законом України від 21 листопада 2002 р., наголошується, що процес адаптації має охоплювати всі сфери законодавства України, в тому числі й освітню. Особливим пріоритетом при цьому є всебічний захист прав і свобод людини².

Суспільні відносини у галузі навчання, виховання, професійної підготовки громадян України регулює Закон України «Про вищу освіту», прийнятий Верховною Радою України 17 січня 2002 р.³ Цей Закон встановлює правові, організаційні, фінансові та інші засади функціонування системи вищої освіти, створює умови для самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства і держави у кваліфікованих фахівцях. Закон закріпив демократичні засади обрання керівників ВНЗ, деканів факультетів, надав великого значення органам самоврядування у вищих навчальних закладах. Конкурс визначено як основну форму підбору науково-педагогічних працівників. Чітко вирішено питання про порядок внесення плати за навчання за контрактом. Встановлено максимальне навантаження для науково-педагогічних і педагогічних працівників. Низку статей присвячено правам та обов'язкам учасників навчально-виховного процесу⁴. Однак соціально-трудові відносини у сфері вищої освіти залишаються напруженими. На необхідність поліпшення соціального захисту звернено увагу ще в Указі Президента України від 9 жовтня 2001 р. «Про додаткові заходи щодо забезпечення розвитку освіти в Україні», в якому наголошено на необхідності подальшого розвитку освіти,

¹ Див.: Кремень В. Г. Неперервна освіта – стратегічний ресурс // Уряд. кур'єр. – 2001. – 6 жовт. (№ 182).

² Див.: Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 3. – Ст. 12.

³ Там само. – 2002. – № 20. – Ст. 134.

⁴ Див.: Юхновський І., Шпильовий В. Закон про вищу освіту – крок уперед // Голос України. – 2002. – 4 черв. (№ 99).

поліпшення соціального захисту педагогічних і науково-педагогічних працівників, оновлення навчально-матеріальної бази навчальних закладів та інформатизації освітньої галузі.

Поставлені завдання виконуються завдяки копіткій праці десятків тисяч викладачів вищої школи. Сьогодні мережа вищих навчальних закладів налічує 904 заклади усіх рівнів акредитації та форм власності, зокрема 351 вищий навчальний заклад III–IV рівнів акредитації та 553 — I–II рівнів акредитації. До державної і комунальної форми власності належить 236 навчальних закладів III–IV рівнів акредитації та 466 навчальних закладів I–II рівнів акредитації; приватної форми власності — 115 навчальних закладів III–IV рівнів акредитації та 87 — I–II рівнів акредитації¹. У цих закладах працюють різні за професійною ознакою особи (професорсько-викладацький склад, науковці, навчально-допоміжний та обслуговуючий персонал, інженерно-технічні працівники, інші спеціалісти), які мають різні інтереси. Однак хоча професори, доценти, асистенти, науковці, лаборанти, інженери, економісти, слюсарі, електрики, прибиральниці виконують різні трудові функції, але їх робота спрямована на виконання головного завдання навчального закладу — підготовку висококваліфікованих фахівців для потреб різних секторів економіки. Саме за допомогою колективних договорів та угод керівник вищого навчального закладу має можливість гармонізувати інтереси науково-педагогічних, виробничих і студентських колективів.

Стаття 13 Конституції України передбачає, що держава забезпечує захист прав усіх суб'єктів права власності і господарювання, соціальну спрямованість економіки, тому працівники вищих навчальних закладів потребують такого самого соціального захисту, як і працівники на підприємствах, в установах, організаціях. У Національній доктрині розвитку освіти вказано на необхідність підвищення соціальних гарантій учасників навчального процесу. Зазначається, що держава сприяє розширенню застосування договірного регулювання умов оплати праці і додаткових соціальних гарантій на підставі положень Генеральної, галузевої, регіональних угод, колективних договорів. Указ Президента України «Про додаткові заходи щодо підвищення якості освіти в Україні» від 20 березня 2008 р. наголошує, зокрема, на необхідності: а) здійснювати заходи щодо забезпечення в установленому порядку, починаючи з 2009 р., педагогічних та науково-педагогічних працівників доступним житлом; б) забезпечити в повному обсязі виконання заходів щодо підвищення соціального

¹ Див.: Освіта України. – 2008. – 19 бер. (№ 21–22).

статусу педагогічних та науково-педагогічних працівників, передбачених Указом Президента України від 4 липня 2005 р. № 1013 «Про невідкладні заходи щодо забезпечення функціонування та розвитку освіти в Україні» та ін. Керівникам вищих навчальних закладів, незалежно від підпорядкування та форми власності, необхідно: активізувати співпрацю з профспілковими організаціями з усіх питань забезпечення належного статусу педагогічних та науково-педагогічних працівників, підвищення рівня соціально-економічного захисту освітян, студентів; забезпечити виконання положень Галузевої угоди в частині, що стосується розробки нових та удосконалення чинних нормативно-правових актів в галузі трудових відносин; посилити соціальне партнерство на всіх рівнях освітянської галузі¹.

Реалізація принципів соціального партнерства у вищих навчальних закладах є не просто бажаною метою, а єдиним способом цивілізованого вирішення суперечностей у сфері соціально-трудова відносин. Відповідна система передбачає існування різних видів колективно-договірних зв'язків. Це не тільки відносини між роботодавцем і представницьким органом працівників щодо участі останніх в управлінні працею, здійснення локального регулювання, укладення колективних договорів і угод, а й відносини щодо вирішення трудових спорів.

Усе це та багато іншого зумовлюють актуальність та необхідність проведення комплексного наукового дослідження проблем колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації.

Це видання буде корисним як для учасників навчально-виховного процесу (керівників, науковців, викладачів, аспірантів, студентів вищих навчальних закладів), так і для практичних працівників, суддів, адвокатів, фахівців з кадрових питань, а також всіх тих, хто цікавиться проблемами колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин.

Автори виражають глибоку вдячність рецензентам: В. С. Бакірову — доктору соціологічних наук, професору, члену-кореспонденту Академії педагогічних наук України, ректору Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна; М. І. Іншину — доктору юридичних наук, професору; С. М. Прилипку — доктору юридичних наук, професору за критичну оцінку роботи і висловлені рекомендації та зауваження.

¹ Див.: Рішення колегії Міністерства освіти і науки України від 21 березня 2008 р. № 3/1–4 «Вища освіта України – європейський вимір: стан, проблеми, перспективи».

1. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ТА ЙОГО ФОРМИ

Питання договірною регулювання соціально-трудових відносин хвилювали роботодавців, працівників, а також державні органи протягом тривалого часу. Розвиток промислового виробництва та бажання власників мати максимальний прибуток від діяльності своїх підприємств призводили до жорстокої експлуатації працівників. Суспільство виходило з принципу непримиримості суперечностей між працею і капіталом. Протягом усього XIX ст. відбувалося усвідомлення працівниками своїх соціальних інтересів, для представництва й захисту яких стали створюватися професійні об'єднання — профспілки. Перші переговори про заробітну плату, режим робочого часу, умови праці проходили в атмосфері страйків і локаутів¹.

Поступово зріло розуміння простої істини: краще поганий мир, аніж гарна війна. Уже на початку XX ст. колективно-договірна система знайшла своє офіційне закріплення в законодавстві низки промислово розвинених країн. Уперше колективні договори були передбачені в Цивільному кодексі Данії 1907 р., потім подібні норми з'явилися у Швейцарському кодексі обов'язків 1911 р. Згодом у європейських країнах прийняли спеціальні законодавчі акти про колективні договори: у 1915 р. — в Норвегії, у 1918 р. — в Німеччині, у 1919 р. — у Франції. Істотного розвитку система колективних договорів набула в Законі про національні трудові відносини США в 1935 р.²

У законодавстві Союзу РСР та України як однієї із союзних республік уже на початку 20-х років XX ст. існували норми, що визначали порядок укладення колективних договорів, сферу їх дії, зміст, контроль за виконанням тощо. У період непу й до Великої Вітчизняної війни на підприємствах повсюдно укладалися колективні договори. Війна та наступний період відновлення народного господарства обірвали процес демократизації управління економікою аж до 70-х років минулого століття. Однак політичний режим, офіційна ідеоло-

¹ Див.: Негель Л. С., Макаренко Л. Л. Світовий досвід розвитку соціального партнерства та його формування в Україні // Стратег панорама. — 2004. — № 2. — С. 96–97.

² Див.: Сошникова Т. А. Проблемы развития социального партнерства в Российской Федерации // Законодательство и экономика. — 2003. — № 4. — С. 48–49.

гія того часу, що заперечувала можливість виникнення на підприємствах соціальних конфліктів, поступово призвели до того, що колективні договори почали укладати формально, а про соціальний діалог навіть не йшлося¹.

Тим часом уже у 80-ті роки ХХ ст. демократичні засади на підприємствах, в установах, організаціях одержали новий імпульс. Стала підвищуватися роль трудових колективів. 17 червня 1983 р. було прийнято Закон СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями». Стаття 7 цього Закону присвячувалась повноваженням трудових колективів по укладенню колективних договорів. У ній, зокрема, зазначалось, що трудові колективи: а) беруть участь у розробленні колективних договорів, обговорюють їх і приймають по них рішення, уповноважують профспілкові комітети підприємств та організацій підписати ці договори; б) здійснюють заходи для забезпечення виконання колективних договорів; в) заслуховують звіти адміністрації і профкомів про виконання колективних договорів; г) у необхідних випадках порушують питання про притягнення до відповідальності осіб, які не виконують зобов'язань за колективними договорами.

Перехід економіки на ринкові відносини, роздержавлення підприємств, поява приватних господарюючих суб'єктів змусили державні органи під іншим кутом зору глянути на питання щодо ролі і значення колективних договорів та угод. Останні стали розглядатися не тільки як регулятори соціально-трудових відносин, а й як форма участі трудящих в управлінні підприємствами і (що важливо) як засіб досягнення соціального миру та злагоди між працівниками й роботодавцями.

Стійкий розвиток економіки і суспільства, формування сильної й ефективної держави можливі тільки на підґрунті консолідації та розширення соціальної бази для підтримки цілей і дій влади. Консолідація різних груп людей — необхідна умова для зміцнення демократичних інститутів і послідовного розвитку громадянського суспільства. У свою чергу, вона і масова підтримка влади можуть бути забезпечені тільки тоді, якщо реальним пріоритетом розвитку держави й економіки стане соціально значуща мета — забезпечення благополуччя, безпеки та гідного життя громадян. Одним із шляхів вирішення цих проблем є запровадження в державі дієвої системи соціального партнерства.

¹ Див.: Косолапова М., Бережний Д. Колективний договір – важлива форма соціального партнерства // Юрист України. – 2003. – № 2. – С. 59–60.

Концепція й гасла соціального партнерства були висунуті соціал-демократичними партіями в Західній Європі ще на початку ХХ ст. і з того часу міцно увійшли в політичне життя розвинених країн світу. Концепція партнерства за сучасних умов є фундаментом регулювання відносин між особами найманої праці й роботодавцями. Зміст її полягає у проведенні в життя політики, яка зводила б до мінімуму (а за можливості й виключала) ймовірність виникнення соціальних конфліктів у сфері виробництва. Збереження соціального миру на підприємствах, у галузях економіки, адміністративно-територіальних одиницях, на території всієї країни — головний зміст і мета соціального партнерства.

В економічній і соціальній політиці поняття «соціальне партнерство» означає консультації і співробітництво між найманими працівниками (профспілками) й роботодавцями на різних рівнях з приводу визначення взаємоприйнятних умов праці та її оплати. Соціальне партнерство є повною протилежністю тому, що ми звикли називати класовою боротьбою між працею й капіталом. В результаті тривалого історичного шляху трудящі розвинених країн світу прийшли до усвідомлення необхідності співробітництва з роботодавцями. Новому розумінню сформованих умов в економічному житті на Заході сприяли різні чинники: а) науково-технічна революція у промисловому виробництві та сільському господарстві, б) загальний підйом життєвого і культурного рівня населення, в) так звана «гуманізація» трудових відносин, тобто якість трудового життя.

Є сенс зазначити, що в передових країнах світу, незважаючи на високий ступінь громадської злагоди з питань соціально-економічного розвитку, політична еліта і профспілки уникають застосування терміна «соціальне партнерство», надаючи перевагу більш нейтральним термінам типу «соціальний діалог», «двосторонні консультації» тощо. В Україні ж, усупереч економічній кризі та соціальній і політичній нестабільності, на різних рівнях завзято повторюють про успіхи соціального партнерства, допускаючи при цьому кількомісячні затримки виплати заробітної плати, грубі порушення законодавства у сфері охорони праці тощо. Іншими словами, те, що на Заході вважається елементарним порядком, у нас прирівнюється до соціального партнерства.

Дане поняття має також ідеологічний характер і складається з низки елементів (інститутів), сукупність яких дозволяє вести мову про механізм соціального партнерства, гасла якого були взяті на озброєння нашими реформаторами наприкінці 80-х років ХХ ст., а з реалізацією в національній економіці ринкових перетворень вони набували

все більшого розмаху. За радянських часів у пошані була політика державного патерналізму (партійної турботи), а концепція соціального партнерства жорстко критикувалася пропагандою комуністичної партії як прояв зрадницької змови соціал-демократичних партій Заходу з буржуазією за спиною робітничого класу. Реформатори, які прийшли до влади після проголошення незалежності України, звели ідеї соціального партнерства до рангу офіційної ідеології і свого роду панацеї від суспільних потрясінь при здійсненні глибоких перетворень у царині власності і трудових відносин. Однак подібна політика не увінчалася успіхом, тому що соціальна напруженість у країні протягом тривалого часу тільки зростала. Причина цього полягає в недостатньо глибокому розумінні справжньої суті й значення соціального партнерства в сучасному світі, де на перший план виходять проблеми глобалізації національних економік та уніфікації трудового законодавства. У той же бік — до уніфікації й стандартизації — трудове законодавство в різних країнах підштовхують і міжнародні норми у сфері праці, які розробила і продовжує над ними працювати Міжнародна організація праці (МОП). Принагідно відзначимо, що по лінії МОП не було прийнято будь-яких правових документів про соціальне партнерство як особливий метод регулювання трудових відносин. Натомість існують міжнародні акти, що стосуються головних суб'єктів соціального партнерства (профспілок і роботодавців), а також зачіпають основні підвалини (інститути) цього механізму (колективні договори й угоди, консультативні органи, участь працівників у справах підприємств, вирішення трудових спорів).

Головна методологічна складність у розумінні значення та місця соціального партнерства у житті сучасного індустріального суспільства в Україні й постіндустріального (інформаційного) — на Заході полягає в тому, що з погляду ідеології вони по-різному підходять до цього явища. Якщо вітчизняні апологети партнерства зводять його до рівня панацеї від усіляких потрясінь, неминучих унаслідок розбіжностей інтересів роботодавців і працівників у ринкових відносинах, то в розвинених країнах Заходу це співробітництво працівників і підприємців на виробництві зазвичай впливає зі спільності їх інтересів у зрілому громадянському суспільстві, де немає таких соціальних контрастів, як в Україні, й де більшість населення — це так званий середній клас. Але й там триває постійна боротьба між працею й капіталом, доказом чому служать періодичні конфлікти між ними у формі страйків і локаутів, що майже завжди закінчуються прийняттям компромісних рішень.

Щоб краще оцінити місце і значення соціального партнерства в Україні, корисно ознайомитися з тим, що розуміють під цим поняттям у країнах Західної Європи. Іноземні фахівці вкладають у це соціальне явище такий зміст:

а) погодження між партнерами на вищому (національному) рівні розподілу доходів і соціально-економічної політики в цілому, включаючи розробку основних критеріїв і показників соціальної справедливості й заходів для захисту інтересів суб'єктів соціально-трудоких відносин;

б) переговорний характер колективно-договірного процесу й урегулювання суперечностей, що виникають між сторонами;

в) наявність механізмів та інститутів, які використовуються для узгодження інтересів соціальних партнерів на різних рівнях;

г) участь найманих працівників в управлінні підприємствами;

г) зниження рівня й пом'якшення гостроти соціальних конфліктів (у вигляді страйків і локаутів) за допомогою різноманітних методів примирення сторін та звернення до судових процедур.

Сучасний етап розвитку соціального партнерства пов'язаний з появою теорії трипартизма, або тристороннього співробітництва між працівниками, підприємцями й державою. В умовах сьогодення вона успішно реалізується в багатьох країнах Заходу під впливом МОП. Хоча на Заході в обігу два різних поняття — соціальне партнерство і трипартизм (тристоронність), однак при цьому друге походить від першого, будучи як би його вищим проявом на загальнодержавному (національному) рівні. Тристороннє співробітництво містить у собі співпрацю і профспілок, і роботодавців на двосторонній основі, де держава виконує роль мовчазного партнера, який встановлює правила гри для двох інших. Двосторонні і тристоронні угоди можуть призвести до укладення соціальних пактів широкого характеру на певний час і стабілізувати ситуацію в країні. Прикладом може служити Хартия трудящих, прийнята парламентом Іспанії 10 березня 1980 р. у формі законодавчого акта.

Правознавці країн Заходу справедливо вважають, що система соціального партнерства і трипартизм не є універсальними ліками від суспільних потрясінь, викликаних загостренням суперечностей праці й капіталу. Соціальний діалог традиційних партнерів за участю уряду може бути продуктивним лише тоді, коли поставлені проблеми дозріли для їх вирішення мирним шляхом. Позитивного результату, з точки зору фахівців МОП, можна досягти за умови, якщо економічний розвиток країни, яким би важливим і необхідним він не був сам

по собі, не є самоціллю держави, а становить лише засіб досягнення загального процвітання її населення¹.

Першою й необхідною умовою соціального партнерства в суспільстві є наявність у ньому зрілих (у громадянському сенсі) професійних спілок і працівників, а також роботодавців (підприємців). Але якщо з першим суб'єктом (профспілками) в Україні (порівняно навіть з профспілковим рухом на Заході) справи йдуть відносно непогано, то про другого суб'єкта (організації роботодавців) цього сказати не можна. Закон України «Про організації роботодавців»², прийнятий лише в 2001 р., хоча визначив правові, соціальні, економічні й організаційні засади створення і функціонування організацій роботодавців, однак до цього часу свою основну мету — підвищення ролі організацій роботодавців та їх об'єднань у соціально-трудових відносинах і реалізації економічної політики в державі, вдосконалення системи соціального партнерства — в повному обсязі не виконав. Унаслідок цього Кабінет Міністрів у постанові «Про затвердження орієнтовного плану законопроектної роботи на 2006 рік» від 25 травня 2006 р. вказав на необхідність прийняття Закону «Про внесення змін до Закону України «Про організації роботодавців». Зміни повинні бути спрямовані на визначення основних прав і принципів діяльності організацій роботодавців, а також на приведення окремих положень Закону «Про організації роботодавців» у відповідність з нормами Конвенції МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» 1948 р. (ратифікована Україною в 1956 р.)³.

Відсутність в Україні та інших країнах, що виникли на теренах СРСР, цивілізованого класу роботодавців з високою громадянською свідомістю й почуттям відповідальності перед народом дозволило відомому в минулому соціал-демократу й колишньому канцлеру ФРН Г. Шмідту на Конференції ООН по новому світовому порядку ще в 1992 р. заявити, що в пострадянських країнах немає класу підприємців, здатних втілити в життя плани переходу до ринкових відносин. Існуючі ж індивідууми в основному зайняті питаннями особистого збагачення на «чорному» ринку. Потрібно не менше 20 років для формування підприємця, придатного для ринкової економіки⁴. На жаль, ситуація з того часу принципово не змінилася на краще.

¹ Див.: Негель Л. С., Макаренко Л. Л. Світовий досвід розвитку соціального партнерства та його формування в Україні // Стратег. панорама. – 2004. – № 2. – С. 101–103.

² Див.: Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 32. – Ст. 171.

³ Див.: Про затвердження орієнтовного плану законопроектної роботи на 2006 рік: Постанова КМ України від 25. 05. 2006 р., № 747 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://www.liga.net/laws>.

⁴ Див.: Известия. – 1992. – № 94. – С. 4.

В юридичній літературі зміст категорії «соціальне партнерство» пояснювався неодноразово й багатозначно. Одні дослідники розглядають її як метод і механізм регулювання соціально-трудових відносин, вирішення суперечностей між працівниками й роботодавцями¹. Другі стверджують, що це один із найпоширеніших видів корпоративізму трьох основних суб'єктів — бізнесу, профспілок і держави². Треті формулюють соціальне партнерство як систему взаємодії працівників і роботодавців через їх представницькі органи або через органи соціального партнерства відповідних рівнів за участю держави з метою досягнення соціального миру³. Четверті пропонують визначення партнерства як нормативно формалізованої, юридично гарантованої процедури розмежування, узгодження й забезпечення законних інтересів роботодавців та їх об'єднань, трудових колективів, держави у сфері соціально-трудових відносин методом переговорів, взаємних поступок (компромісів), укладення й виконання колективних договорів та угод⁴.

На підставі аналізу наведених міркувань і визначень поняття «соціальне партнерство» й виявлення його найважливіших характеристик, з урахуванням міжнародних стандартів найбільш точним і повним, як вбачається, є таке формулювання цього поняття: «Соціальне партнерство — це система відносин між працівниками, роботодавцями і виконавчою владою в ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів, спрямована на врахування інтересів працівників і роботодавців шляхом взаємних переговорів, консультацій тощо для укладення сторонами колективних договорів і угод та прийняття спільних рішень».

Підбивши підсумки методологічної розробки категорії «соціальне партнерство» й окресливши її місце в регулюванні трудових відносин, визнаємо концептуальні недоопрацювання тих, хто пропонує використовувати концепцію соціального партнерства у вузькопрактичних завданнях підтримки соціальної стабільності й громадянського спокою в державі. Накопичений у розвинених країнах світу досвід свідчить, що не можна в законодавчому порядку спустити соціальне партнерство «зверху», бо для його реалізації на практиці потрібно спочатку створити матеріальні й духовні передумови, в першу чергу цивілізований клас роботодавців.

¹ Див.: Гордон Л. А. На пути к социальному партнерству. Развитие социально-трудовых отношений в современной России. — М.: ИНФРА, 1998. — С. 48–57.

² Див.: Перегудов С. П. Новые экономические структуры и российское государство // Россия и мир. — 1996. — № 2. — С. 51.

³ Див.: Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. — Одеса: Юрид. літ., 2001. — С. 98.

⁴ Див.: Серета О. Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права та трудових правовідносин: Дис. ... канд. юрид. наук: 12. 00. 05 / Нац. юрид. акад. України. — Х., 2004. — С. 138.

Суперечності, що виникають у соціально-трудої сфері, не є вічними. Вони можуть вирішуватися на підставі домовленостей, угод. Соціально партнерство — це цивілізована система соціальних відносин у соціально-трудої сфері, яка будується на основі договорів, домовленостей, угод, досягнення компромісів, консенсусу з актуальних проблем економічного і соціально-політичного життя¹. Таким чином, основою соціального партнерства є узгодження інтересів. Взаємне врахування інтересів, їх координація — це дуже складний процес, і він проходить шляхом укладення колективних договорів та угод.

Система соціального партнерства почала формуватися в Україні з проведення економічних реформ. За ці роки були розроблені окремі організаційно-правові й науково-методичні засади її функціонування, введено в дію механізм колективно-договірної регламентування соціально-трудої відносин на всіх рівнях. Одержали розвиток комісії, що забезпечують підготовку й укладення договорів та угод на тому чи іншому рівні. Поступово налагоджується взаємодія сторін при формуванні й реалізації соціально-економічної політики, активізується робота Національної служби посередництва і примирення та її структурних підрозділів.

Проте подальший розвиток соціального партнерства як ефективного механізму регулювання соціально-трудої відносин стримують брак повноцінної системи нормативно-правових актів, повільне формування організаційних структур роботодавців, слабкий розвиток системи колективно-договірної регламентації відносин в організаціях недержавної форми власності, формальне ставлення до колективних договорів, різке зниження мотивації до продуктивної праці. Основними причинами виникнення розбіжностей між сторонами соціально-трудої відносин, колективних трудої спорів (конфліктів), акцій соціального протесту, в тому числі і у сфері освіти, є:

а) заборгованість по заробітній платі, нестабільність у її погашенні в окремих галузях економіки, порушення строків виплати поточної заробітної плати;

б) порушення прав працівників на багатьох підприємствах, які призупинили свою діяльність і до яких застосовано процедури ліквідації, банкрутства або санації;

в) низький рівень заробітної плати в деяких регіонах та окремих галузях економіки (освіта, охорона здоров'я та ін.);

г) порушення вимог чинного законодавства щодо оплати праці, зокрема ненарахування й невиплата компенсації за порушення строків виплати заробітної плати, ненарахування індексації грошових доходів;

¹ Див.: Михеев В. А. Основы социального партнерства: теория и политика. — М.: Экзамен, 2001. — С. 7.

г) практика застосування на окремих підприємствах непродуктивної зайнятості;

д) незабезпечення на деяких підприємствах виконання заходів щодо охорони й безпеки праці;

е) невиконання роботодавцями колективних договорів, угод, узгоджених графіків погашення заборгованості по заробітній платі;

є) нереагування або формальне реагування частини роботодавців на вимоги працівників чи профспілок, невиконання або неналежне виконання рішень примирних органів (примирних комісій, трудових арбітражів) та ін.

Метою участі сторін у соціальному партнерстві є договірне регулювання та удосконалення соціально-трудова відносин, досягнення взаєморозуміння, компромісів між сторонами, запобігання виникненню трудових спорів та їх розв'язання.

До основних принципів соціального партнерства належать:

- рівноправність сторін;
- повага й врахування інтересів сторін;
- зацікавленість сторін в участі у договірних відносинах;
- сприяння держави в зміцненні й розвитку соціального партнерства на демократичних засадах;

- законність;

- повноважність представників сторін;

- свобода вибору під час обговорення питань, що стосуються сфери праці;

- добровільність прийняття сторонами на себе зобов'язань;

- реальність зобов'язань, прийнятих на себе сторонами;

- обов'язковість виконання колективних договорів й угод;

- контроль за виконанням прийнятих колективних договорів й угод;

- відповідальність сторін, їх представників за невиконання з їх вини колективних договорів й угод.

У конвенціях і рекомендаціях МОП закріплено принцип багаторівневого співробітництва (територіального, галузевого, професійного). Виходячи з цього, за територіально-галузевою ознакою можна виокремити такі рівні системи соціального партнерства:

а) загальнодержавний, що об'єднує генеральну й галузеві угоди, які становлять підвалини регламентування відносин у сфері праці в Україні;

б) регіональний, що становить регіональні угоди, які впорядковують відносини у сфері праці певних територіальних утворень;

в) конкретної організації — це колективні договори, що регулюють виробничі, трудові й соціально-економічні відносини та узгоджують інтереси працівників і роботодавців.

Сторонами соціального партнерства є: а) професійні спілки та їх об'єднання, інші організації найманих працівників, утворені ними відповідно до чинного законодавства; б) роботодавці, їх організації та об'єднання; в) держава в особі виконавчих органів влади і органів місцевого самоврядування. Партнерство здійснюється залежно від його рівня на тристоронній або двосторонній основі. На локальному рівні соціальне партнерство має двосторонній характер (держава в ньому не задіяна). Сторону роботодавців у соціальному партнерстві представляють: на всеукраїнському рівні — об'єднання організацій роботодавців з всеукраїнським статусом в особі уповноважених ними органів; на республіканському рівні — організації роботодавців та їх об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах Автономної Республіки Крим; на галузевому (міжгалузевому) рівні — організації роботодавців та їх об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах відповідної галузі (кількох галузей); на місцевому й обласному рівнях — організації роботодавців та їх об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах відповідних адміністративно-територіальних одиниць; на локальному рівні — сам роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Основними формами соціального партнерства є: а) колективні переговори з підготовки проектів колективних договорів, угод та їх укладенню; б) взаємні консультації (переговори) з питань регулювання соціально-трудова відносин, забезпечення гарантій трудових прав працівників і вдосконалення трудового законодавства; в) участь працівників та їх представників в управлінні підприємством; г) участь представників працівників і роботодавців у досудовому вирішенні трудових спорів; г) обмін інформацією. Керуючись цим, вважаємо, що соціальне партнерство сприяє вирішенню не тільки колективних, а й індивідуальних розбіжностей працівників та роботодавців. Так, у колективному договорі Національного фармацевтичного університету на 2006–2009 рр. передбачено, що адміністрація гарантує надання працівникам часу для проходження медичного огляду, відвідування державних органів для вирішення необхідних житлово-побутових проблем працівників без проведення будь-яких відрахувань із заробітної плати. У разі, коли такий час у зв'язку з виробничою необхідністю не може бути наданий, адміністрація зобов'язана обговорити з працівниками питання про надання вільного часу в інший день, а в разі незгоди з цим працівника — поступитися останньому.

Отже, функцією соціального партнерства є договірне регулювання, яке впроваджується в життя через систему колективних договорів й угод для вирішення проблем, що виникають у сфері праці, з метою забезпечення прав кожного працівника та трудового колективу, а також закріплення балансу інтересів сторін соціальних партнерів. Станом на 1 липня 2008 р. укладено генеральну, 26 регіональних, 85 галузевих угод та майже 96 тис. колективних договорів, які поширюються на понад 9,5 млн працівників.

Однак подальший розвиток соціального партнерства стримується через декілька причин. Однією з них є застаріла правова база, оскільки до цього часу парламент України не прийняв важливого Закону «Про соціальне партнерство в Україні», чи «Про соціальний діалог в Україні», а також нової редакції Закону України «Про колективні договори і угоди». Недосконалим є Закон «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Другою причиною є те, що через суперечливі позиції сторін на державному рівні подовгу тривають переговори з укладення генеральної угоди (наприклад, Генеральну угоду між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008–2009 роки було укладено тільки 15 квітня 2008 р.). Третя причина — поліпшення роботи з соціального партнерства потребує розширення повноважень Національної тристоронньої соціально-економічної ради, рад інших рівнів з наданням їх рішенням статусу обов'язкових.

Відносини в царині соціального партнерства на сьогодні регламентуються за допомогою безлічі суперечливих нормативно-правових актів. Відповідно до Указу Президента України «Про основні напрями соціальної політики на період до 2004 року» від 24 травня 2000 р. № 717/2000 для цього необхідно було створити цілісну та якісну правову базу. В заключних положеннях Генеральної угоди на 2002–2003 роки, укладеної 16 січня 2002 р. з метою координації діяльності щодо колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин і вдосконалення соціального партнерства, сторони домовилися вжити необхідних заходів щодо прийняття Верховною Радою України Закону «Про соціальне партнерство». Про нагальну потребу в цьому Законі також зазначається у ст. 17 Закону України «Про організації роботодавців», яка впорядковує участь організацій роботодавців та їх об'єднань у соціальному партнерстві.

В Указі Президента України від 29 грудня 2005 р. «Про розвиток соціального діалогу в Україні» наголошується на необхідності подальшого розвитку соціального діалогу як одного з головних чинників за-

безпечення соціальної стабільності. 1 червня 2006 р. на черговому засіданні Організаційного комітету по створенню Конфедерації роботодавців України було вирішено ініціювати створення робочої групи для участі в підготовці проекту Закону України «Про соціальний діалог». «Уже давно назріла необхідність у прийнятті такого закону. Сьогодні тристоронній діалог між Кабінетом Міністрів, організаціями профспілок і роботодавців не може бути легітимним, тому що законодавчо не визначено поняття «репрезентативність організацій профспілок і роботодавців». Існуюча ситуація вносить суб'єктивізм при веденні соціального діалогу, дозволяє уряду довільно визначати, які організації є найбільш представницькими, й маніпулювати цим, що суперечить міжнародній практиці», — сказав голова Оргкомітету О. Мірошниченко¹. 14 грудня 2006 р. Президент України вніс до Верховної Ради проект Закону України «Про соціальний діалог в Україні», який розроблено міжвідомчою робочою групою у складі представників центральних органів виконавчої влади, всеукраїнських профспілок та об'єднань організацій роботодавців. Він ініціює закріплення на законодавчому рівні умов прийняття суспільно важливих рішень у соціально-економічній сфері на основі узгодженої позиції соціальних партнерів, напрацьованої у процесі соціального діалогу. Для цього пропонується визначити поняття соціального діалогу, принципи і форми його здійснення, запровадити функціонування тристоронніх органів.

Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та Центральним комітетом профспілки працівників освіти і науки України на 2007–2009 рр. наголошує на необхідності вжити заходів щодо посилення соціального партнерства з роботодавцями для підвищення якості професійно-практичної підготовки та результативності працевлаштування випускників.

З метою подальшого розвитку соціального партнерства в сфері освіти сторони Угоди домовились:

1. Сприяти підготовці і прийняттю нормативних актів, що регулюють соціально-трудові відносини в галузі освіти. При розгляді та поданні до Кабінету Міністрів України, інших центральних органів виконавчої влади проектів нормативних актів, що стосуються трудо-

¹ 16 лютого 2006 р. представники ЗАТ «Систем капітал менеджмент», Консорціуму «Індустріальна група», ТОВ «Смарт-груп», ТОВ «Мидленд капітал менеджмент» і «Текстиль контакт» підписали Меморандум про необхідність створення Конфедерації роботодавців України як міжгалузевої організації, що представлятиме інтереси всеукраїнських організацій роботодавців для ведення соціального діалогу на правах рівності з усіма сторонами соціального партнерства.

вих відносин або соціального захисту працівників галузі та студентів, враховувати позицію іншої сторони.

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

3. Сприяти:

- укладенню колективних договорів у всіх закладах освіти і науки, на які поширюється дія Угоди;

- впровадженню та поширенню практики проведення попередньої експертизи проектів колективних договорів щодо їх відповідності нормам законодавства, генеральної, галузевої угод;

- укладенню галузевих угод на територіальному рівні.

4. Представники Міністерства освіти і науки України, органів управління освітою, керівники закладів освіти і науки на запрошення профспілкових органів братимуть участь у заходах профспілки, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників та студентів.

5. Міністерство освіти і науки України, органи управління освітою, керівники закладів освіти і науки:

- забезпечать відповідне погодження з ЦК профспілки, комітетами (радами) профспілки на місцях нормативних актів, які стосуються прав та інтересів працівників і студентів у сфері трудових, соціально-економічних відносин;

- надаватимуть відповідним комітетам профспілки інформацію щодо соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладів, підпорядкованих міністерству, результатів їх діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати і стипендії, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників і студентів;

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

6. Міністерство освіти і науки України, ЦК профспілки спрямуватимуть діяльність органів управління освітою, керівників закладів освіти і науки, комітетів профспілки на виконання зобов'язань за галузевою угодою.

2. ПРАВОВА ПРИРОДА, ПОНЯТТЯ ТА ЗНАЧЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Питання про колективний договір як акт соціального партнерства і визначення його місця в системі джерел трудового права безпосередньо пов'язано з його юридичною природою. Природа колективного договору неодноразово досліджувалася в юридичній науці, однак щодо даного питання єдиної думки так і не склалося. Проаналізуємо існуючі підходи до розуміння колективного договору, вироблені в доктрині трудового права й у законодавстві. У дореволюційній юридичній літературі відзначалося, що тарифними договорами, які укладаються спілкою чи групою працівників з окремими роботодавцями чи їх союзом, установлюється комплекс норм, що визначають зміст майбутніх робочих договорів на випадок укладення таких членами групи або спілки. Спираючись на це, Л. С. Таль стверджував, що колективні договори становлять різновид нормативних угод, тобто один із способів автономного створення внутрішнього порядку промислових підприємств, одну з форм позазаконодавчої правотворчості¹.

У сучасних дослідженнях М. Косолапової, Д. Бережного², Н. Ключай³, присвячених колективному договору, підкреслюється його нормативний характер. О. Ф. Нуртдінова доводить, що колективні договори й угоди — це самостійний вид джерел трудового права, який відрізняється як від виданих державою нормативно-правових актів, так і від прийнятих одноособово роботодавцем локальних. Вона розглядає їх як нормативні угоди й надає їм наступного визначення: «Нормативна угода як джерело права характеризується, по-перше, особливим — договірним — порядком її прийняття; по-друге, визнанням її регулятивного значення з боку держави (у протилежному разі її взагалі не можна було б відносити

¹ Див.: Таль Л. С. Очерки промышленного права: Изд. 2-е, значит. доп. — М.: Тип. Г. Лисснера, 1916. — С. 45–46.

² Див.: Косолапова М., Бережный Д. Колективний договір — важлива форма соціального партнерства // Юрист України. — 2003. — № 2. — С. 59–60.

³ Див.: Ключай Н. Колективний договір: особливості, переваги, правове регулювання // Юрид. журн. — 2005. — № 7. — С. 78–82.

до джерел права); по-третє, особливостями визначення сфери дії щодо кола осіб»¹.

Погоджуючись у цілому з її висновками, ми поділяємо точку зору М. І. Гонцова, згідно з якою позиція О. Ф. Нуртдінової не зовсім послідовна, оскільки, з одного боку, вона вважає, що нормативно-правовий акт може прийматися не тільки державними, а й іншими органами і гарантується державою, а з другого — що нормативний акт виходить тільки від компетентного державного органу. При цьому О. Ф. Нуртдіною висловлюється думка, що акт, прийнятий роботодавцем одноособово (з нормативним змістом), — це локальний нормативно-правовий акт; з погляду ж М. І. Гонцова, це є суперечностям, бо якщо нормативні акти видаються державою, то акти роботодавця нормативного змісту не можна вважати такими².

Визнання нормативного характеру колективного договору є традиційним для законодавства іноземних країн. І. Я. Кисельов зауважує, що за кордоном акцент у правовому регулюванні праці зміщено в бік локальної регламентації. При цьому колективні договори виступають як рівне (чи майже рівне) законодавчому джерело трудового права, а в деяких країнах їх значення у правовому регулюванні праці перевершує роль законодавства. Типовий для багатьох західних країн тарифний договір — це ємкий документ, що містить дуже багату за змістом нормативну частину, яка включає регламентацію питань заробітної плати (тарифні ставки, надбавки, додаткові виплати), робочого часу, часу відпочинку та інших умов праці. Поряд із цим колективні договори включають нормативні положення, що стосуються пенсійного забезпечення (заводські пенсії й допомоги), соціально-побутового обслуговування працівників, нормування й організації праці, режиму роботи, структури й забезпечення зайнятості, розподілу робочої сили, охорони праці й техніки безпеки, дисциплінарних правил, прав профспілок на підприємстві, виробничого навчання та професійної підготовки кадрів, умов найму і звільнення, порядку розгляду трудових спорів, обмеження підрядних договорів тощо. Нерідко в законодавстві відзначається, що вони можуть містити будь-які положення, що стосуються взаємовідносин підприємців і працівників³.

¹ Нуртдінова А. Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. — М.: Юристъ, 1998. — С. 148–149.

² Див.: Гонцов Н. И. Рецензия на работу А. Ф. Нуртдиновой «Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России» // Вестн. Перм. ун-та. Юрид. науки. — Пермь, 1999. — Вып. 2. — С. 262.

³ Див.: Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учеб. для вузов. — М.: Дело, 1999. — С. 242–243.

Колективний договір поєднує в собі риси як договору, так і нормативно-правового акта. Як договір він укладається після проведення переговорів, містить зобов'язальні умови, діє протягом установленого строку. Водночас наявність нормативних положень (нормативна частина) відрізняє його від інших видів договорів і дає можливість розглядати колективний договір як джерело права.

Стаття 10 КЗпП України зазначає, що колективний договір укладається на підставі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів. Іншими словами, чинне законодавство розглядає його як акт, що регулює виробничі, трудові та соціально-економічні відносини в договірному порядку. У той же час ст. 13 КЗпП, присвячена змісту колективного договору, окреслює коло питань, що становлять взаємні зобов'язання його сторін. Аналіз зазначених статей дає можливість стверджувати, що КЗпП і Закон України «Про колективні договори і угоди» тлумачать колективний договір як правовий акт, що має змішану природу і включає нормативні та зобов'язальні положення.

Про нормативний характер колективного договору дозволяють також говорити такі його особливості: а) правом на його прийняття володіють працівники і роботодавець, їх представники; б) колективний договір приймається після проведення колективних переговорів; в) він діє протягом визначеного строку: набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного в ньому, по закінченні цього строку продовжує діяти, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не було передбачено договором; г) посідає особливе місце в ієрархії джерел трудового права й виконує специфічну роль у правовому регулюванні трудових відносин; г) захист прав, передбачених ним, може здійснюватися в судовому порядку.

Будучи джерелом права, колективний договір закріплює локальні норми права, що поширюються тільки на конкретну організацію й мають усі властивості, характерні для правових норм взагалі, а саме: а) вони обов'язкові для виконання; б) розраховані на багаторазове застосування; в) поширюються на невизначене коло осіб. І разом з тим нормативні положення цього договору мають обмежені сферу дії й коло суб'єктів, на які поширюється їх дія, що відрізняє його від інших нормативно-правових актів про працю.

Питання, пов'язані з колективними договорами та угодами, регулюють друга (статті 10–20) та деякі інші глави КЗпП України, Закон

України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р., Положення про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 5 квітня 1994 р., а також інші нормативно-правові акти. З прийняттям Закону України «Про колективні договори і угоди» створено правові засади для дальшого розвитку системи колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин та узгодження інтересів найманих працівників і власників. Як зазначалося раніше, в Україні укладено майже 96 тис. колективних договорів¹. У сфері їх дії перебувало понад 9,5 млн працівників, що становить 81% їх загальної кількості. Рівень охоплення працівників колективними договорами в 1996–2004 рр. зростав у середньому на 3% щорічно. Однак останніми роками спостерігається деяке зниження цього показника.

Колективний договір — це локальний нормативно-правовий акт, який регулює трудові, соціально-економічні та виробничі відносини між роботодавцем і працівниками підприємства, установи, організації. Принципово схоже визначення дає і Рекомендація МОП № 91 «Щодо колективних договорів» 1951 р., яка вказує, що відповідно до мети цієї Рекомендації під «колективним договором» розуміють усяку письмову угоду щодо умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців та, з другого боку, однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких організацій, — представниками самих працівників, належним чином обраними і уповноваженими згідно з законодавством країни. Ніщо в цьому визначенні не може тлумачитися як таке, що припускає визнання організації працівників, створеної або фінансованої роботодавцями чи їх представниками або такої, де вони мають більшість.

Колективний договір укладається на підприємствах незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи. Ураховуючи зазначене, колективний договір між фізичною особою — роботодавцем та найманими працівниками не укладається.

Згідно зі ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» та ч. 2 ст. 11 КЗпП України колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів. Міністерство праці та соціальної політики України пропонує укладати колективний договір у структурних підрозділах підприємств в разі, коли в цьому є необхідність та відповідні умови:

¹ Див.: Зі знаком плюс – для людей // Уряд. кур'єр. – 2008. – 19 лип. (№ 131).

певна економічна і фінансова самостійність, організаційні і матеріальні можливості для встановлення та реалізації в межах компетенції сторін додаткових або більш високого рівня, порівняно з загальним колективним договором, соціальних гарантій, пільг та особливих умов регулювання соціально-трудова відносин. При цьому повинна враховуватися специфіка діяльності підрозділу. Колективний договір може укладатися в підрозділі: а) як самостійний нормативний акт — у випадку, коли положення загального колективного договору не можуть бути застосовані для цього підрозділу; або б) виступати складовою частиною (додатком) загального колективного договору — у випадку, коли сфера його дії в певній частині поширюється на цей підрозділ, а решта соціально-економічних і трудових відносин регулюється зобов'язаннями працівників підрозділу та роботодавця в межах їх компетенції¹. У структурних підрозділах колективні договори можуть укладатися тільки у випадку, коли власник уповноважив керівника підрозділу вести переговори й укладати колективний договір від імені юридичної особи.

У структурних підрозділах вищих навчальних закладів колективний договір на практиці, як правило, не укладається. Але це не означає, що чинне законодавство про працю забороняє їх укладати.

Згідно зі ст. 30 Закону України «Про вищу освіту» у ВНЗ можуть, відповідно до законодавства, створюватися структурні підрозділи, в тому числі ті, які мають окремі права юридичної особи. Структурними підрозділами вищого навчального закладу третього і четвертого рівнів акредитації є кафедри, факультети, інститути, філії, бібліотека тощо.

Кафедра — базовий структурний підрозділ вищого навчального закладу (його філій, інститутів, факультетів), що проводить навчально-виховну і методичну діяльність з однієї або кількох споріднених спеціальностей, спеціалізацій чи навчальних дисциплін і здійснює наукову, науково-дослідну та науково-технічну діяльність за певним напрямом. Кафедра створюється рішенням Вченої ради вищого навчального закладу за умови, якщо до її складу входить не менш ніж п'ять науково-педагогічних працівників, для яких кафедра є основним місцем роботи, і не менш ніж три з яких мають науковий ступінь або вчене звання.

Факультет — основний організаційний і навчально-науковий структурний підрозділ вищого навчального закладу третього та чет-

¹ Див.: Суть колективного договору: Відповіді Міністерства праці і Федерації профспілок на запитання, що виникають при застосуванні Закону України «Про колективні договори і угоди» // Праця і зарплата. —1994. — № 11.

вертого рівнів акредитації, що об'єднує відповідні кафедри і лабораторії. Факультет створюється рішенням Вченої ради вищого навчального закладу за умови, якщо до його складу входить не менш ніж три кафедри і на ньому навчається не менш ніж 200 студентів денної (очної) форми навчання. Рішення про створення факультету поза місцем розташування вищого навчального закладу державної форми власності приймається спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі освіти і науки, іншими центральними органами виконавчої влади, які мають у своєму підпорядкуванні вищі навчальні заклади.

Філія — відокремлений структурний підрозділ, що створюється з метою забезпечення потреб у фахівцях місцевого ринку праці та наближення місця навчання студентів до їх місця проживання. Філію очолює директор, який призначається у порядку, встановленому статутом вищого навчального закладу. В філіях також може укладатися колективний договір.

Структурними підрозділами вищого навчального закладу четвертого рівня акредитації можуть бути також наукові, навчально-наукові, науково-дослідні та науково-виробничі інститути. Можуть створюватися:

1) навчально-науково-виробничі центри (комплекси, інститути), що об'єднують споріднені факультети, коледжі, технікуми, наукові, науково-дослідні, науково-виробничі й проектні інститути, дослідні станції, кафедри, наукові лабораторії, конструкторські бюро, навчально-дослідні господарства, навчально-виробничі комбінати, експериментальні заводи, фабрики, фірми, клінічні бази установ медичної освіти, полігони, технопарки, інші підрозділи;

2) навчально-наукові центри (комплекси, інститути), що об'єднують споріднені факультети, кафедри, наукові лабораторії, центри, інші підрозділи, що забезпечують підготовку фахівців з певних спеціальностей (напрямів підготовки) та проводять наукові дослідження з певного напрямку;

3) науково-дослідні центри (комплекси, інститути), що об'єднують споріднені наукові лабораторії, центри, інші підрозділи за певним напрямом науково-дослідної роботи.

Вищий навчальний заклад: 1) повинен мати у своєму складі бібліотеку; 2) може мати у своєму складі: а) підготовчі відділення (підрозділи), б) підрозділи перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, в) лабораторії, г) навчально-методичні кабінети, д) комп'ютерні та інформаційні центри, е) навчально-виробничі та творчі майстерні,

є) навчально-дослідні господарства, ж) виробничі структури, з) видавництва, і) спортивні комплекси, й) заклади культурно-побутового призначення та к) інші підрозділи, діяльність яких не заборонена законодавством.

У 2002 р. Міністерство освіти і науки України доручило Департаменту вищої освіти, управління ліцензування та акредитації розробити Положення про відокремлені структурні підрозділи вищих навчальних закладів¹. Однак станом на 1 вересня 2008 р. воно відсутнє.

Звичайно, на окремих кафедрах колективні договори укладати недоцільно. В той же час у таких відокремлених структурних підрозділів, як інститут, центр тощо, за можливості встановлення додаткових або більш високого рівня, порівняно з загальним колективним договором, соціальних гарантій, пільг та з урахуванням специфіки діяльності підрозділу, укладати окремий колективний договір можна.

Положення колективного договору структурного підрозділу, що погіршують становище працівників порівняно з колективним договором підприємства, є недійсними. У такому випадку повинні застосовуватися приписи загального договору підприємства як його основного локального нормативного акта. Положення ж договору структурного підрозділу, що поліпшують становище або регулюють специфічні умови праці працівників, мають пріоритет перед аналогічними приписами колективного договору вищого навчального закладу в цілому.

Колективний договір потрібен для всього персоналу вищого навчального закладу, адже, як зазначається у Рекомендації МОП № 129 «Щодо зв'язків між адміністрацією і трудящими на підприємстві» (1967 р.), роботодавці та працівники, їх організації повинні у спільних інтересах визнати важливість атмосфери взаєморозуміння і довіри в організації, яка є сприятливою як для ефективної діяльності підприємства, так і для сподівань працівників. Створення такої атмосфери має полегшуватися шляхом швидкого поширення та обміну якомога повнішою і об'єктивнішою інформацією.

Закон України «Про колективні договори і угоди» передбачає укладення колективних договорів, угод на добровільній основі, що відповідає нормам конвенцій Міжнародної організації праці, які ратифіковані Україною (№ 98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів» (1949 р.), № 154 «Про

¹ Див.: Інформаційний збірник Міністерства освіти і науки України. – 2002. – № 13 (липень). – С. 9–18.

сприяння колективним переговорам» (1981 р.). Відповідно до ст. 4 Конвенції МОП № 98 (ратифікована Україною 11 серпня 1956 р.), де це необхідно, вживаються заходи, що відповідають умовам країн, з метою сприяння повному розвитку і використанню процедури ведення переговорів на добровільній основі між роботодавцями та їх організаціями, з одного боку, і організаціями трудящих, з другого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів. Пунктом 1 Рекомендації МОП № 91 «Щодо колективних договорів» передбачено, що шляхом погодження або через законодавство, залежно від умов країни, повинні встановлюватися системи, що відповідають місцевим умовам, для опрацювання, укладення, перегляду та поновлення колективних договорів чи для надання сприяння сторонам в опрацюванні, укладенні, перегляді та поновленні колективних договорів.

У той же час згідно із ч. 7 ст. 65 Господарського кодексу України на всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом повинен укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства. Проте відповідно до ст. 4 Господарського кодексу він не регулює трудові відносини. Цей кодекс згідно зі ст. 1 визначає основні засади господарювання в Україні і регулює господарські відносини, що виникають у процесі організації та здійснення господарської діяльності між суб'єктами господарювання, а також між цими суб'єктами та іншими учасниками відносин у сфері господарювання.

Отже, ні чинним трудовим законодавством, ні міжнародними нормами не передбачено положення щодо обов'язковості укладення колективного договору.

Слід, однак, зазначити, що хоча законодавство не містить норм, які передбачають відповідальність за відсутність колективного договору, ст. 17 Закону України «Про колективні договори і угоди» та ст. 41¹ Кодексу України про адміністративні правопорушення передбачено відповідальність за ухилення від участі в переговорах. Так, на осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору чи навмисно порушили строк або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами строки, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів

доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади. Отже, законодавством забезпечуються права сторін, зокрема профспілок і власників, на ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод.

При вирішенні питання стосовно доцільності укладення колективного договору потрібно враховувати, що тільки достатньо повний і змістовний колективний договір може забезпечити стабільні відносини між працівниками і роботодавцями, чітко визначаючи права та обов'язки сторін, стати надійною правовою основою для створення належних умов праці, в тому числі оплати праці. У колективному договорі можна врахувати особливості діяльності певного підприємства, використати його можливості й ресурси в інтересах працівників і розвитку виробництва.

Необхідність укладення колективного договору також зумовлена тим, що до колективного договору мають бути включені нормативні положення, якщо в актах законодавства міститься пряме визначення про обов'язковість закріплення цих положень у колективному договорі. Так, наприклад, відповідно до ст. 15 Закону України «Про оплату праці» шляхом переговорів і на умовах, визначених колективним договором, повинні встановлюватися: форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності — з іншим уповноваженим на представництво органом. Подібні вимоги містяться і в законах України «Про охорону праці», «Про відпустки» та інших актах законодавства. В укладенні колективного договору інколи зацікавлене саме підприємство, зокрема на випадок, якщо необхідно буде довести правомірність включення у валові видатки сум матеріальної допомоги, оформити відпустку працівника за свій рахунок, надати додаткову відпустку за ненормований робочий день тощо.

3. СТОРОНИ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Згідно зі ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом, з одного боку, і одним або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органом — з другого, а у разі відсутності таких органів — представниками трудящих, обраними і уповноваженими трудовим колективом. Таким чином, у вищому навчальному закладі сторонами колективного договору, з одного боку, є керівник (ректор, президент тощо), а з другого — первинна профспілкова організація. Якщо у ВНЗ профспілкова організація відсутня, тоді стороною може виступати інший уповноважений на представництво трудовим колективом орган, а у разі відсутності й останнього — представник трудящих, обраний і уповноважений загальними зборами (конференцією) трудового колективу.

Міжнародна організація праці стороною колективного договору й учасником колективних переговорів вважає організацію трудящих. Так, відповідно до ст. 2 Конвенції МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам» 1981 р. (ратифіковано постановою Верховної Ради України № 3932-ХІІ від 4 лютого 1994 р.) термін «колективні переговори» означає всі переговори, які проводяться між роботодавцем, їх групою або однією чи декількома організаціями роботодавців, з одного боку, і однією чи декількома організаціями трудящих — з другого. Рекомендація МОП № 91 «Про колективні договори» 1951 р. стороною колективного договору називає також організацію трудящих. Інші представники трудящих допускаються до укладення цього акта соціального партнерства тільки в разі відсутності відповідних організацій. Працівники ВНЗ та його пенсіонери не є персоніфікованими сторонами за колективним договором (постанова Вищого Господарського суду України від 5 грудня 2002 р. по справі № 3/130н).

Представництво профспілок при укладанні колективних договорів відрізняється від загального представництва. Первинна профспілкова організація діє в інтересах того трудового колективу, інтереси якого вона представляє, тобто її представництво має публічно-правовий характер. Таке представництво називають законним, тому що повно-

важення на укладання колективного договору профспілки надано законом, а не довіреністю¹.

Правовою підставою утворення професійних спілок є ст. 36 Конституції України, що закріпила як право громадян на участь у них з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, так і рівність прав усіх профспілок. Ця стаття відповідає положенням міжнародних та європейських актів. Так, згідно зі ст. 23 Загальної декларації прав людини 1948 р. кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. в ст. 8 конкретизував це право та проголосив, що держави зобов'язуються забезпечити:

а) право кожної людини створювати для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них на свій вибір при єдиній умові додержання правил відповідної організації. Користування зазначеним правом не підлягає жодним обмеженням, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших;

б) право професійних спілок утворювати національні федерації чи конфедерації і право цих останніх засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватися до них;

в) право професійних спілок функціонувати безперешкодно без будь-яких обмежень, крім тих, які передбачаються законом і є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших.

Право людини на свободу об'єднання гарантується і європейськими актами. За ст. 5 Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 р. з метою забезпечення здійснення або сприяння здійсненню свободи працівників і роботодавців створювати місцеві, національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів та вступати у такі організації, держави-учасниці зобов'язуються, що національне законодавство жодним чином не обмежує цю свободу та не використовуватиметься для її обмеження. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. в ст. 11 наголошує, що кожен має право на свободу об'єднання з іншими особами, включаючи право створювати профспілки та вступа-

¹ Див.: Тарифный (коллективный) договор по германскому праву: тарифное право / Под ред. А. Стопани. – М., 1924. – С. 104.

ти до них для захисту своїх інтересів. Здійснення цього права не підлягає жодним обмеженням, за винятком тих, що встановлені законом і є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах національної або громадської безпеки, для запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров'я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб. Однак зазначені положення не перешкоджають запровадженню законних обмежень на здійснення цих прав особами, що входять до складу збройних сил, поліції чи адміністративних органів держави.

Якщо у ВНЗ створена і діє одна первинна профспілкова організація, то проблем з визначенням сторони колективного договору, а в подальшому з його укладенням не виникає. Якщо створено і діє декілька первинних професійних спілок, всі вони можуть сформувати спільний представницький орган для ведення колективних переговорів і укладення колективного договору. Таке положення міститься в ст. 4 Закону України «Про колективні договори і умови», де, зокрема, зазначено, що при наявності на підприємстві, в установі, організації, державному, галузевому, територіальному рівнях кількох профспілок чи об'єднань вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення угоди або колективного договору. Процедура формування спільного органу зазначений Закон не містить. Однак ст. 37 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» певною мірою вирішує ці питання. У ній зазначається: якщо на підприємстві, в установі або організації діє кілька первинних профспілкових організацій, представництво колективних інтересів працівників підприємства, установи щодо укладання колективного договору здійснюється об'єднаним представницьким органом, який утворюється цими первинними профспілковими організаціями за ініціативою будь-якої з них. У цьому випадку кожна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором та відповідальності за їх невиконання. Представницький орган утворюється на засадах пропорційного представництва. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси найманих працівників при підписанні колективного договору.

Створення єдиного представницького органу працівників є найбільш демократичним способом вирішення проблеми узгодження інтересів багатьох профспілкових організацій, адже в цьому випадку кожна профспілка отримує можливість брати участь в колективних

переговорах від імені своїх членів. Хоча, як свідчить практика, профспілкам не завжди вдається сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективного договору.

Проблема множинності представництва є важливою, оскільки її вирішення знаходиться між перевагами використання механізму колективно-договірного регулювання праці та демократичністю створення і функціонування представницьких органів. В Україні ця проблема постає дуже гостро у зв'язку з тим, що практика колективно-договірного процесу не виробила чітких та прозорих правил взаємодії представників працівників у веденні колективних переговорів. Разом із тим необхідно відмітити, що встановлення правил, прийнятих в теоретичному відношенні та ефективно застосовуваних на практиці, є загальною проблемою країн, які використовують колективно-договірне регулювання трудових відносин.

Що стосується складу представницького органу, то при виникненні спірної ситуації цей орган слід формувати з урахуванням чисельності відповідних профспілок. Наприклад, якщо одна профспілка об'єднує 800 працівників, а інша — 150, то в разі, якщо від першої профспілкової організації увійдуть до спільного органу 16 чоловік (2%), то від другої — мають увійти 3 представники (теж 2%). До речі, такий принцип формування спільного представницького органу покладено в основу Закону Російської Федерації «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», прийнятого 12 січня 1996 р.¹

Зазначений принцип формування спільного представницького органу, на наш погляд, є виправданим. Сьогодні альтернативні профспілки поки що є малочисельними, а Федерація профспілок України залишається наймасовішою громадською організацією трудящих. Згодом ситуація може змінитися. Оскільки чисельність одних профспілок може збільшитися, а інших зменшитися, є сенс формувати спільні органи пропорційно кількості членів профспілок. Цього принципу треба дотримуватися і при вирішенні інших питань, у яких беруть участь профспілкові організації (оплата праці, затвердження правил внутрішнього розпорядку, графіку відпусток тощо).

Професійні спілки є універсальним представником працівників. Універсальність їх представництва проявляється в тому, що профспілки здійснюють свою діяльність на всіх рівнях (організація, галузь, регіон, країна) і беруть участь в усіх формах соціального партнерства.

Профспілки визнані світовим співтовариством як найавторитетніші та найбільш поширені представники інтересів найманих праців-

¹ Див.: Рос. газ. — 1996. — 20 янв. (№ 9).

ників. Вони мають значні переваги порівняно з іншими представниками трудящих.

По-перше, профспілки побудовані за певною системою (профспілки, організації профспілок можуть мати статус первинних, місцевих, обласних, регіональних, республіканських, всеукраїнських).

По-друге, профспілки існують протягом тривалого часу та накопичили значний досвід у сфері захисту трудових прав та інтересів працюючих. Перші професійні спілки (англ. trade union — тред-юніони) були створені ще наприкінці XVIII ст. в Англії. Однак їх поява викликала супротив як роботодавців, так і держави. З метою їх придушення запроваджувалася кримінальна відповідальність організаторів профспілок і створювалося законодавство, яким об'єднання в профспілку розглядалося як злочинна змова. Під тиском робітничого руху професійні спілки вперше були визнані в Англії. Закон «Про профспілки» 1871 р. давав їх визначення, розкривав зміст правового статусу та поділяв на зареєстровані (законні) та незареєстровані (незаконні). Профспілки України (одні з найстаріших громадських організацій трудящих) створені в 1905 р. і почали діяти легально на підставі Тимчасових правил про товариства і союзи, затверджених 4 березня 1906 р. Професійні спілки, їх об'єднання у своїй діяльності незалежні від органів державної влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, їм не підзвітні і не підконтрольні. Забороняється втручання органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, роботодавців, їх об'єднань у статутну діяльність профспілок.

По-третє, у своїй діяльності профспілки використовують міжнародний і зарубіжний досвід. Федерація профспілок України бере участь у міжнародному профспілковому русі, використовує досвід міжнародних і національних профспілкових центрів. Профспілки періодично проходять навчання передовим методам роботи, беруть участь у міжнародних з'їздах і форумах. Професійні спілки та їх об'єднання мають право представляти інтереси своїх членів при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав не тільки до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також до міжнародних судових установ (зокрема, Європейського суду з прав людини).

По-четверте, профспілки об'єднують значну кількість членів.

По-п'яте, порівняно з іншими представниками трудящих профспілки є сильнішими у матеріальному та фінансовому плані, адже вони отримують членські внески, створюють видавництва та власні

підприємства тощо. Інші представники трудящих цього не мають або мають у значно меншому розмірі. Профспілки, їх об'єднання можуть мати у власності кошти та інше майно, необхідне для здійснення їх статутної діяльності. Право власності профспілок, їх об'єднань виникає на підставі: а) придбання майна за рахунок членських внесків, інших власних коштів, пожертвувань громадян, підприємств, установ та організацій або на інших підставах, не заборонених законодавством; б) передачі їм у власність коштів та іншого майна засновниками, членами профспілки, органами державної влади або органами місцевого самоврядування. Профспілки, їх об'єднання мають право власності також на майно та кошти, придбані в результаті господарської діяльності створених ними підприємств та організацій. Від імені членів профспілки розпорядження коштами, іншим майном профспілок, їх об'єднань, що належить їм на праві власності, здійснюють виборні органи профспілки або об'єднання, створені відповідно до їх статуту чи положення (загальні збори, конференції, з'їзди тощо). Члени профспілок не відповідають своїми коштами та іншим майном за зобов'язаннями профспілки та її органів, як і профспілка та її органи не відповідають своїми коштами та іншим майном за зобов'язаннями членів профспілки. З метою реалізації статутних завдань профспілки, їх об'єднання, які є юридичними особами, можуть здійснювати необхідну господарську та фінансову діяльність шляхом надання безоплатних послуг, проведення робіт, створення в установленому законодавством порядку підприємств, установ або організацій із статусом юридичної особи, формувати відповідні фонди, кредитні спілки. За ст. 44 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» роботодавці зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менш ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері — за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань.

В умовах плюралізму профспілок ректори повинні враховувати кількість створених у ВНЗ профспілок і вступати з ними у відносини соціального партнерства.

За радянських часів профспілки були єдиними¹ і за дорученням держави виконували деякі державні функції, зокрема функцію соціального страхування. Професійні спілки СРСР були включені в ме-

¹ Див.: Прокопенко В. І. Правове становище профспілок: Сьогодення і перспективи // Право України. – 1999. – № 6. – С. 106.

ханізм державного управління. Всі питання, що відносилися до регулювання відносин у царині праці, вирішувалися централізовано на рівні ЦК КПРС, Ради Міністрів СРСР, ВЦРПС, міністерств і ЦК галузевих профспілок. І тільки окремі питання організаційно-виконавчого характеру розглядалися на регіональних і територіальних рівнях. Керуючись директивами партійних органів профспілки займалися в основному мобілізацією трудящих на виконання виробничих планів, підтриманням трудової дисципліни, а також вирішенням окремих проблем поліпшення умов і оплати праці. Профспілкам були делеговані державні функції керівництва соціальними фондами, санаторно-курортними, спортивними й іншими оздоровчими закладами. Професійні спілки сучасної України зазнали принципових змін і набули нових функцій. На рубежі 80–90-х років ХХ ст. відбулося «роздержавлення» профспілок. Деякі функції вони втратили, а деякі набули. Так, наприклад, у зв'язку з проголошенням принципу свободи праці, що закріплено у ст. 43 Конституції України, відпав обов'язок роботодавця погоджувати з профспілкою прийом на роботу за сумісництвом. Однак, реалізуючи функцію представництва, профспілки набувають нових прав та обов'язків.

За умов, коли профспілки були єдиними, склались певні форми взаємодії роботодавців з профспілками, які, за загальним правилом, були безконфліктними. Право на колективні трудові спори (конфлікти) та страйк як крайній спосіб їх вирішення у законодавстві було відсутнім.

У сучасних умовах вказані та інші відносини ускладнюються у зв'язку з утворенням нових профспілок, адже зміни у політичній, економічній та ідеологічній сферах України привели до появи альтернативних профспілок. Після 90-х років минулого сторіччя, крім тих професійних спілок, що існували за часів соціалістичної системи господарювання, правонаступниками яких є Федерація профспілок України, утворились нові профспілки, які мають назви: «солідарні», «вільні», «незалежні», «демократичні» тощо. Новоутворені профспілки проявляють активність у взаємовідносинах між роботодавцями та найманими працівниками, намагаються дієво захищати інтереси останніх. В Україні виникли і функціонують профспілки різних напрямів. Це явище не оминуло й вищі навчальні заклади. Профспілковий плюралізм — це нормальний процес, який сприяє змаганням між різними профспілками у захисті трудових прав трудящих. Таким чином, у сучасних умовах профспілки перейшли від

«організаційного монізму», обумовленого однопартійною системою, до плюралізму¹.

Профспілковий плюралізм є відносно новим явищем для постсоціалістичних країн, тоді як у багатьох країнах світу (Франція, Бельгія, Італія, США) він існує вже давно. Наявність кількох профспілок на підприємстві, в установі, організації, державному, галузевому, територіальному рівнях чи їх об'єднань у нашій державі приводить до необхідності вишукувати шляхи взаємодії з роботодавцями, умови врахування думок профспілок, їх вимог. Вони не мають права ігнорувати одні профспілки і надавати перевагу іншим. На жаль, ці положення не завжди виконуються на практиці.

У вищих навчальних закладах інколи постає питання про те, з якими профспілками слід співпрацювати керівнику закладу. Наприклад, у «Загальних положеннях» колективного договору одного із вищих навчальних закладів м. Харкова на 2002–2003 рр. зазначалося, що трудовий колектив університету визнає профспілковий комітет профспілки працівників освіти і науки України своїм єдиним і повноважним представником у переговорах з питань регулювання трудових відносин, оплати праці, режиму робочого часу, соціально-побутових та житлових умов, а також інших, які відповідно до КЗпП України належать до компетенції профспілкової організації.

Звичайно, ніхто не може заборонити трудовому колективу з більшою повагою ставитися до певної профспілки. Однак керівник ВНЗ не може ігнорувати інтереси альтернативної профспілки. У той же час вважаємо, що ректор не зобов'язаний вступати у відносини з кожною профспілкою, яка діє у закладі. Останнім слід створити об'єднаний орган, з яким керівник вищого навчального закладу вступить у відносини соціального партнерства. При небажанні об'єднуватися перевагу у представництві інтересів працівників слід надавати найбільш чисельним, авторитетним та впливовим профспілковим організаціям. У деяких країнах світу є навіть правило: при взаємодії з роботодавцем надавати переваги та пільги найбільш представницьким профспілкам, які мають більший досвід роботи, члени яких обираються до органів трудового колективу та органів влади тощо.

Однак є й інша думка. Так, Л. А. Сироватська вважає, що у разі, коли спільний представницький орган не створений, представники різних профспілок мають право самостійно вести переговори й укладати з роботодавцем колдоговори від імені тих, кого вони представ-

¹ Див.: Трудовое право России: Учебник / Отв. ред. Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М.: Изд. группа ИНФРА М – Норма, 1998. – С. 43.

ляють, або запропонувати додаток до єдиного колективного договору, що буде відображати специфічні інтереси працівників, яких ця профспілка об'єднує¹. З такою думкою погодитися не можна. По-перше, законодавство про працю не передбачає обов'язку роботодавця укласти два чи три колективні договори з різними колективами одного і того самого підприємства. По-друге, надання переваг окремим профспілкам призведе до нерівності умов праці окремих категорій працюючих порівняно з іншими. І хоча законодавство передбачає можливість укладення колективних договорів в окремих структурних підрозділах, таке право обумовлене не наявністю різних профспілок, а можливістю структурного підрозділу за рахунок власних коштів цього підрозділу встановлювати додаткові пільги.

Практика роботи альтернативних профспілок свідчить інколи і про те, що деякі малочисельні профспілки (3, 5, 7 чоловік) вимагають надання їм таких самих повноважень і в такому самому обсязі, які мають профспілки, що представляють інтереси більшості працюючих у ВНЗ. Такі вимоги є неправомірними. Забезпечення профспілкової організації безплатними приміщеннями, транспортом тощо слід здійснювати з урахуванням кількості членів профспілки, інтереси яких вони представляють.

За умов малочисельності профспілкова організація не може розраховувати на авторитет і активну роль у захисті трудових прав працюючих. Посилення її ролі можливе при узгодженні позицій із іншими профспілками, об'єднанні з ними, консолідації та спільній діяльності.

Стороною, яка представляє власника, є ректор, який є і роботодавцем. Поняття роботодавця міститься у ст. 1 Закону України від 24 травня 2001 р. «Про організації роботодавців», згідно з якою роботодавець — це власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю².

Відповідно до ст. 7 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» роботодавці не можуть обиратися до складу керівних органів профспілки, членами якої є наймані працівники.

У практиці постає запитання: чи можна обирати до складу керівних органів профспілки ВНЗ першого проректора і проректорів? Відповідно до ст. 32 Закону «Про вищу освіту» керівник вищого на-

¹ Див.: Сыроватская Л. А. Трудовое право: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 1999. – С. 111.

² Див.: Уряд. кур'єр. – 2001. – 27 черв. (№ 113–114).

вчального закладу приймає на роботу та звільняє з роботи працівників. Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади у галузі освіти і науки, інші центральні органи виконавчої влади, які мають у своєму підпорядкуванні вищі навчальні заклади, організують вибори, затверджують та звільняють з посад керівників підпорядкованих йому вищих навчальних закладів. Вчена рада подає пропозиції керівнику вищого навчального закладу щодо призначення та звільнення з посад проректорів (заступників) керівника, директорів інститутів та головного бухгалтера. І хоча заступники ректора є теж найманими працівниками, разом з тим вважаємо, що їх не можна обирати до складу керівних органів профспілки. Їх статус двоякий. З одного боку, вони є найманими працівниками, а з другого — вони інтегровані до структури управління вищим навчальним закладом. Керівник вищого навчального закладу відповідно до Статуту може делегувати частину своїх повноважень своїм заступникам та керівникам структурних підрозділів, і тоді заступники, тобто проректори, виконують функції роботодавців. І роботодавці, і наймані працівники можуть бути членами однієї профспілки. Заборонено лише обирати роботодавців до складу керівних органів профспілки. Це є своєрідною гарантією від втручання роботодавців у виконання профспілковими органами їх функцій¹.

Забороняється будь-яке втручання, яке може обмежити законні права працівників та їх представників або заборонити їх здійснення, з боку органів представницької і виконавчої влади та господарського управління, політичних партій, власників або уповноважених ними органів при укладенні та виконанні колективних договорів, угод. Не допускається ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод від імені працівників організаціями або органами, які створені чи фінансуються власниками або уповноваженими ними органами, політичними партіями. У разі, коли інтереси трудового колективу представляє профспілковий орган, інтереси власника або уповноваженого ним органу не можуть представляти особи, які є членами виборного органу цієї профспілки.

¹ Див.: Коментар до Закону України «Про професійні спілки і їх права та гарантії діяльності» / Відп. ред. В. В. Пожидаєв. – К.: Профінформ ФПУ, 2000. – С. 23.

4. ПОРЯДОК УКЛАДЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ТА ЙОГО РЕЄСТРАЦІЯ

Оскільки колективний договір є найбільш важливим локальним нормативним актом вищого навчального закладу у сфері соціально-трудових відносин, великого значення набуває бездоганність порядку його укладення. Загальновідомо, що юридична сила будь-якого правового акта не тільки ґрунтується на його відповідності актам вищого рівня (більшої юридичної сили), а й забезпечується певною процедурою його затвердження, прийняття або ухвалення. Під час укладення колективного договору працівники отримують можливість у вільний, демократичний спосіб, шляхом цивілізованого діалогу з роботодавцем домогтися реалізації своїх прав і законних інтересів щодо умов використання їхньої праці. Невипадково в юридичній літературі наголошується на існуванні демократичних засад у трудових відносинах¹, проявом яких і є процедура прийняття колективного договору.

Порядок укладення колективного договору визначається Кодексом законів про працю України (ст.ст. 14, 15), а також Законом України «Про колективні договори і угоди».

Укладенню колективного договору передують колективні переговори. Їх важливість підкреслює ст. 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 р., згідно з якою з метою забезпечення ефективного здійснення права на укладання колективних договорів Сторони зобов'язуються сприяти: а) проведенню спільних консультацій між працівниками та роботодавцями; б) коли це необхідно і доцільно, створенню механізму переговорів на добровільній основі між роботодавцями або організаціями роботодавців та організаціями працівників з метою регулювання умов праці за допомогою колективних договорів; в) створенню та використанню належного механізму примирення та добровільного арбітражу для вирішення трудових спорів.

¹ Див.: Гончарова Г. С. Про демократичні засади у трудових відносинах // Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення: до 80-річчя проф. Р. І. Кондратьєва: Зб. наук. пр. – Хмельницький: Вид-во Хмельниц. ун-ту упр. та права, 2007. – С. 37–40.

І в Кодексі законів про працю України, і в Законі України «Про колективні договори і угоди» не існує дефініції категорії «колективні переговори». Для її визначення слід скористатися міжнародно-правовими актами, зокрема Конвенцією МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам», за ст. 2 якої поняття «колективні переговори» означає всі переговори, що відбуваються між роботодавцем, групою роботодавців або однієї чи кількома організаціями роботодавців, з одного боку, і однією чи декількома організаціями трудящих — з другого, з метою: а) визначення умов праці й зайнятості, б) регулювання відносин між підприємцями і трудящими, в) упорядкування відносин між роботодавцями (чи їх організаціями) й організацією (чи організаціями) трудящих.

Таким чином, право на колективні переговори, як слушно зазначає О. Г. Серeda, практично виступає як право на договірне регулювання трудових відносин, оскільки їх кінцевою метою є укладення колективного договору, який містить комплекс правових норм, що встановлюють умови праці у даній організації, правила взаємодії працівників і роботодавця¹.

Не пізніше трьох місяців до закінчення строку чинності колективного договору або у строки, встановлені цим договором, будь-яка сторона колективного договору письмово повідомляє іншу сторону про початок колективних переговорів. Упродовж семи днів після повідомлення інша сторона має розпочати переговори. Початком переговорів слід вважати погодження порядку ведення колективних переговорів (опрацювання колективного договору, узгодження конкретних умов порядку його укладення чи зміни)². Погодження порядку ведення колективних переговорів оформляється протоколом.

Відзначимо, що у вітчизняному законодавстві про працю відсутня загальна норма, якою б покладався обов'язок розпочати колективні переговори на обидві сторони договору чи на будь-яку із них. І тільки на новоствореному підприємстві, згідно з ч. 8 ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди», колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або

¹ Див.: Серeda О. Г. Відповідальність сторін колективно-договірних відносин: міжнародний досвід і реалізація у законодавстві України // Трудове право України в контексті європейської інтеграції: Матер. наук. -практ. конф., Харків, 25–27 трав. 2006 р. / За ред. В. С. Венедиктова. – Х.: Укр. асоціація фахівців труд. права: Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2006. – С. 154.

² Див.: Порядок укладення колективного договору [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.kmu.gov.ua/control/uk/publish.

після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію.

Для ведення переговорів і підготовки проекту колективного договору утворюється робоча комісія з представників сторін. Її склад визначається сторонами. Слід зазначити, що Законом України «Про вищу освіту» (абз. 18 ч. 2 ст. 32) обов'язок щодо підготовки проекту колективного договору (а отже, й ведення колективних переговорів) покладається, на нашу думку, безпосередньо на керівника вищого навчального закладу і профспілкову організацію, оскільки саме вони мають подавати проект договору на затвердження вищому колегіальному органу громадського самоврядування ВНЗ. Тому під час утворення робочої комісії слід забезпечувати паритетне представництво адміністрації вищого навчального закладу і виборного органу первинної профспілкової організації або спільного представницького профспілкового органу, утвореного для ведення переговорів. Особи, що включаються до складу такої комісії, повинні бути компетентними у питаннях, що визначаються сторонами як елементи змісту колективного договору. Тому з боку адміністрації до складу комісії варто включати головного бухгалтера або його заступника, керівника планового, фінансово-економічного підрозділу закладу, особу, відповідальну за кадрову роботу, керівників факультетів, начальника служби охорони праці та інших осіб, компетентних у питаннях, щодо яких сторони колективних переговорів мають досягти порозуміння. Профспілкову сторону можуть представляти голови постійних комісій, що створені профспілковим комітетом. Відповідно до Додатку № 1 до постанови Президії Федерації профспілок України від 22 вересня 2005 р. № П-20-5 «Про примірний перелік постійних комісій профкому первинної профспілкової організації та примірні положення про них»¹ профспілковий комітет може утворювати залежно від чисельності первинної профспілкової організації, її структури та специфіки діяльності такі комісії.

1. Постійна комісія з питань організаційної роботи.
2. Постійна комісія з питань заробітної плати та нормування праці.
3. Постійна комісія з питань зайнятості та професійної підготовки персоналу.
4. Постійна комісія з питань розвитку виробництва.
5. Постійна комісія з питань соціального захисту членів профспілки.
6. Постійна комісія з питань культурно-масової, спортивної роботи, оздоровлення.

¹ Див.: Освіта і право. – 2006. – № 16. – С. 15.

7. Постійна комісія з питань роботи з молоддю.
8. Постійна комісія з питань рівності прав жінок і чоловіків.
9. Постійна комісія з охорони праці.

Діяльність комісії проходить у формі засідань, нарад тощо. Досить часто на практиці основну роботу з підготовки проекту колективного договору здійснює саме виборний орган первинної профспілкової організації, а питання, які належать до компетенції роботодавця, погоджуються з керівниками відповідних структурних підрозділів вищого навчального закладу.

У разі недосягнення згоди щодо колективного договору в спільному представницькому органі загальні збори (конференція) трудового колективу приймають найбільш прийнятний проект колективного договору і доручають профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який розробив проект, на його основі провести переговори й укласти затверджений загальними зборами (конференцією) колективний договір від імені трудового колективу з адміністрацією закладу. Нормативно-правові акти допускають можливість укладання колективного договору як всіма професійними спілками ВНЗ, так і окремими з них, а також іншими органами, уповноваженими трудовим колективом. Отже, участь професійної спілки в укладанні колективного договору не впливає на здійснення нею своїх повноважень і не є ознакою для визначення професійної спілки такою, що діє у вищому навчальному закладі (Рішення Конституційного Суду України у справі про профспілку, що діє на підприємстві, від 29. 10. 1998 р. № 14-рп/98).

Особи, які беруть участь у переговорах як представники сторін, а також спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісій, на період переговорів та підготовки проекту звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку та включенням цього часу до трудового стажу. Всі витрати, пов'язані з участю у переговорах і підготовці проекту, компенсуються в порядку, передбаченому трудовим законодавством та колективним договором.

Сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів. Сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору. Учасники не мають права розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання. Чинне трудове законодавство не встановлює переліку інформації, яка може бути необ-

хідною стороною при веденні колективних переговорів. Документи ж МОП дають уяву про інформацію, потрібну для таких переговорів. Так, Рекомендація МОП № 163 «Про сприяння колективним переговорам» (1981 р.) передбачає, що при потребі належить вживати відповідних до національних умов заходів, щоб сторони мали доступ до інформації, потрібної для компетентного ведення переговорів. З цією метою роботодавці приватного й державного секторів повинні на прохання організацій працівників надавати інформацію про соціально-економічне становище виробничого підрозділу, в рамках якого ведуться переговори, та підприємства в цілому, потрібну для компетентного ведення переговорів. Якщо розголошення частини цієї інформації може завдати шкоди підприємству, її надання може бути обумовлено зобов'язанням вважати її до потрібної міри конфіденційною. Державні органи повинні надавати потрібну інформацію про загальне соціально-економічне становище країни і відповідної галузі тією мірою, наскільки розголошення такої інформації не завдає шкоди національним інтересам. У Рекомендації МОП № 129 «Про зв'язок між адміністрацією і трудящими на підприємстві» міститься перелік інформації, яку адміністрації належить надавати представникам трудящих або їм самим.

Робоча комісія готує проект колективного договору з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, і приймає рішення, яке оформлюється відповідним протоколом.

Для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони використовують примирні процедури. На сьогодні порядок вирішення спорів, пов'язаних з укладенням колективного договору, регламентовано Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р.¹ Зокрема, ст. 2 цього Закону до предмета колективного трудового спору (конфлікту) відносить вирішення розбіжностей, що виникають під час укладення або зміни колективного договору.

Варто зауважити, що ст. 11 Закону України «Про колективні договори і угоди» встановлює порядок вирішення розбіжностей, що виникають в процесі ведення колективних переговорів. Однак п. 3 розділу V «Заклучні положення» Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачає, що до приведення законодавства у відповідність із Законом України «Про

¹ Див.: Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» закони та інші нормативно-правові акти застосовуються у частині, що не суперечить цьому Закону. Таким чином, слід визнати, що ст. 11 Закону «Про колективні договори і угоди» не повинна застосовуватися до вирішення розбіжностей, що виникають під час ведення колективних переговорів.

У разі виникнення розбіжностей під час ведення колективних переговорів наймані працівники можуть ініціювати процедуру вирішення колективного трудового спору. Ця процедура розпочинається з формування вимог до адміністрації ВНЗ.

Вимоги найманих працівників: а) формуються і затверджуються загальними зборами (конференцією) найманих працівників або б) формуються шляхом збирання підписів і вважаються чинними за наявності не менше половини підписів членів трудового колективу вищого навчального закладу чи його структурного підрозділу. Разом із висуненням вимог збори (конференція) найманих працівників визначають орган чи особу, які будуть представляти їх інтереси.

Керівник закладу зобов'язаний розглянути вимоги найманих працівників або профспілки та повідомити їх представників про своє рішення у триденний строк з дня одержання вимог. Якщо задоволення вимог виходить за межі компетенції керівника, він зобов'язаний надіслати їх у триденний строк з дня одержання вимог власнику або до відповідного вищестоящего органу управління, який має право прийняти рішення. При цьому строк розгляду вимог найманих працівників кожною інстанцією не повинен перевищувати трьох днів. Загальний строк розгляду вимог і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати тридцяти днів з дня одержання цих вимог керівником до моменту одержання найманими працівниками чи профспілкою повідомлення від власника або відповідного вищестоящего органу управління про прийняте ним рішення. Рішення власника або відповідного вищестоящего органу управління викладається у письмовій формі і не пізніше наступного дня надсилається уповноваженому представницькому органу іншої сторони колективного трудового спору (конфлікту) разом із соціально-економічним обґрунтуванням.

Колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників або профспілки одержав від власника навчального закладу чи уповноваженого ним органу повідомлення про повну або часткову відмову в задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду

з таким рішенням або коли строки розгляду вимог, передбачені Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», закінчилися, а відповіді від власника не надійшло.

Про виникнення колективного трудового спору орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов'язаний у триденний строк письмово проінформувати керівника вищого навчального закладу, місцевої орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцезнаходженням підприємства та Національну службу посередництва і примирення.

Розгляд колективного трудового конфлікту здійснюється примирною комісією, а в разі неприйняття рішення у строки, встановлені ст. 9 Закону «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)», — трудовим арбітражем. У разі, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору або власник чи уповноважений ним орган (представник) ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору, наймані працівники можуть оголосити і провести страйк на підтримку своїх вимог.

Рішення про оголошення страйку відповідно до ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції. Рішення про оголошення страйку оформляється протоколом. Під час страйку сторони зобов'язані вести колективні переговори з метою врегулювання спору і досягнення згоди щодо прийняття колективного договору.

Слід звернути увагу на те, що Законом України «Про вищу освіту» передбачено певну специфіку щодо порядку затвердження колективного договору у вищих навчальних закладах. Так, згідно з абз. 17 ч. 2 ст. 32 цього Закону органом, який затверджує розроблений за участю ректора і профспілкових організацій навчального закладу проект колективного договору, визначено колегіальний орган громадського самоврядування вищого навчального закладу.

Стаття 37 Закону України «Про вищу освіту» окреслює загальний правовий статус органів громадського самоврядування вищого навчального закладу. Таким органом визначено загальні збори (конфе-

ренцію) трудового колективу. Порядок скликання вищого колегіального органу громадського самоврядування та його роботи визначається статутом вищого навчального закладу.

У вищому колегіальному органі громадського самоврядування повинні бути представлені всі групи працівників вищого навчального закладу. Не менш ніж 75 відсотків загальної чисельності делегатів (членів) виборного органу повинні становити педагогічні або науково-педагогічні працівники вищого навчального закладу. На наш погляд, квота представництва педагогічних або науково-педагогічних працівників, встановлена ч. 3 ст. 37 Закону України «Про вищу освіту», може стосуватися лише конференції трудового колективу, але аж ніяк не загальних зборів. В іншому разі можна дійти висновку про встановлення непрямого обмеження щодо структури колективу найманих працівників вищого навчального закладу.

Якщо ВНЗ працює у кілька змін або його окремі структурні підрозділи знаходяться у різних районах одного міста чи різних регіонах країни, проводяться конференції, оскільки збір усіх працівників пов'язаний із значними труднощами і часто буває неможливим. У конференції беруть участь представники працівників, які обираються за нормами, встановленими трудовими колективами. Норми можуть бути різними: 1 від 5, 1 від 25, 1 від 50 працівників тощо. Однак при формуванні складу конференції слід мати на увазі, що відповідно до п. 37 Положення про державний вищий навчальний заклад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 5 вересня 1996 р. № 1074¹, порядок обрання делегатів на конференцію встановлюється Статутом ВНЗ. При цьому не менш як 75 відсотків загальної чисельності делегатів конференції мають становити викладачі та наукові працівники вищого навчального закладу, а тому в кожному разі треба уважно розраховувати чисельність делегатів на конференцію з урахуванням структури ВНЗ².

Статутами різних вищих навчальних закладів передбачено деякі особливості правового статусу органів громадського самоврядування.

¹ Див.: Про державний вищий навчальний заклад: Положення, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 05. 09. 1996 р. № 1074 // ЗП України. – 1996. – № 7. – Ст. 483.

² Див.: Гончарова Г. С. Колективний договір у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації. – Х.: Харк. обл. орг. профспілки працівників освіти і науки України, 2004. – С. 52.

Так, згідно із Статутом Національного університету «Києво-Могилянська академія»¹ вищим колегіальним органом самоврядування НаУКМА є Академічна конференція, яку очолює президент НаУКМА. Засідання Академічної конференції відбуваються не рідше одного разу на рік. Рішення конференції вважаються правоможними, якщо в її роботі беруть участь понад 50 відсотків членів конференції, крім рішень, для прийняття яких необхідно мати кваліфіковану більшість голосів. Чергова сесія конференції скликається президентом НаУКМА, позачергова — президентом НаУКМА або головою Наглядової ради. До складу Академічної конференції входять президент, віце-президенти НаУКМА, декани, керівники департаментів, філій, наукових інститутів та центрів, що входять до складу НаУКМА, члени Студентської колегії, керівники інших структурних підрозділів, а також педагогічні, наукові та науково-педагогічні працівники, для яких НаУКМА є постійним місцем роботи.

Академічна конференція формується за такими квотами:

– 75 відсотків — керівні, педагогічні, наукові та науково-педагогічні працівники, для яких НаУКМА є постійним місцем роботи, а також члени Студентської колегії;

– 25 відсотків — представники структурних підрозділів НаУКМА, які обираються не раніше, ніж за місяць, і не пізніше, ніж за тиждень, до сесії Академічної конференції за квотами відповідно до чисельного складу кожного структурного підрозділу.

Статут Національного університету «Острозька академія»² встановлює, що вищим колегіальним органом самоврядування Національного університету «Острозька академія» є конференція трудового колективу зазначеного навчального закладу. Засідання конференції проводиться не рідше, ніж один раз на рік. Рішення конференції вважаються правомочними, якщо в роботі бере участь понад 50 відсотків її членів (за винятком рішень, які приймаються кваліфікованою більшістю голосів). Чергова сесія конференції трудового колективу Університету скликається його ректором, позачергова — ректором або головою наглядової ради. До складу конференції трудового колективу Університету входять ректор, проректори, декани, керівники інших підрозділів, інститутів, філій та центрів, що входять до складу На-

¹ Див.: Статут Національного університету «Києво-Могилянська академія»: Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 22.08.2000 р. № 1325 // Офіц. вісн. України. – 2000. – № 35.

² Див.: Статут Національного університету «Острозька академія»: Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 20. 11. 2000 р. № 1721 // Офіц. вісн. України. – 2000. – № 47. – Ст. 2037.

ціонального університету «Острозька академія», представники студентської колегії Університету, а також наукові, науково-педагогічні та інші працівники, які постійно працюють в Університеті.

Склад конференції трудового колективу Університету формується за такими квотами:

- 75 відсотків — керівні, наукові та науково-педагогічні працівники, які постійно працюють в Університеті;
- 25 відсотків — представники структурних підрозділів Університету, які обираються не раніше, ніж за місяць, і не пізніше, ніж за тиждень, до сесії конференції трудового колективу Університету з урахуванням чисельного складу кожного підрозділу.

У Національному технічному університеті України «Київський політехнічний інститут» вищим органом громадського самоврядування згідно із Статутом¹ є конференція трудового колективу. Делегати конференції обираються на зборах колективів структурних підрозділів згідно з нормами представництва, визначеними вченою радою Університету. Не менш як 75 відсотків загальної чисельності делегатів конференції становлять науково-педагогічні працівники Університету, решту — інші категорії працівників Університету. До складу делегатів конференції за посадами входять: ректор, проректори, директори інститутів, декани, начальники управлінь, головний бухгалтер, голова первинної профспілкової організації співробітників Університету та голова первинної профспілкової організації студентів Університету.

Таким чином, формування вищого органу самоврядування у різних вищих навчальних закладах відбувається на засадах, визначених ст. 37 Закону України «Про вищу освіту». Проте навряд чи доцільно встановлювати обов'язковість включення до складу органу самоврядування за посадою керівників ВНЗ, оскільки ректор, передусім, — це представник власника вищого навчального закладу, роботодавець, який має відстоювати його інтереси.

Проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу (іншого вищого органу громадського самоврядування) вищого навчального закладу. Закон «Про вищу освіту» не вирішує питання про те, хто повинен відкривати роботу конференції. На нашу думку, це повинні робити соціальні партнери — ректор і голова первинної профспілкової організації.

¹ Див.: Статут Національного технічного університету України «Київський політехнічний університет»: Затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 21. 11. 2007 р. № 1332 // Офіц. вісн. України. – 2007. – № 89. – Ст. 3256.

У разі, якщо збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Строк цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект в цілому виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу. Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.

Зміни і доповнення до колективного договору протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором.

Колективні договори реєструються місцевими органами державної виконавчої влади. Порядок реєстрації передбачено Положенням про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 5 квітня 1994 р. № 225¹.

Реєстрація провадиться з метою одержання інформації про кількість і зміст укладених колективних договорів та угод і виявлення тих умов, які погіршують становище працюючих порівняно з чинним законодавством. Виявивши їх, компетентний орган сповіщає про це представників працівників і роботодавця, які уклали відповідний договір, щоб вони могли внести до нього необхідні зміни. Інформація про реєстрацію колективних договорів та угод надає можливість виявити тенденції й досвід договірного впорядкування трудових відносин, що згодом може бути враховано при прийнятті законів та інших нормативно-правових актів. Реєстрація також забезпечує можливість врахувати зміст колективного договору при вирішенні колективних та індивідуальних трудових спорів.

У зазначеному Положенні Міністерству праці та соціальної політики України разом з іншими центральними та місцевими органами державної виконавчої влади надано право здійснювати контроль за відповідністю галузевих і регіональних угод, колективних договорів чинному законодавству та генеральній угоді, а у разі виявлення порушень вживати необхідних заходів у межах наданих повноважень.

Галузева і регіональна угоди підлягають повідомній реєстрації в Міністерстві праці та соціальної політики України, а колективний

¹ Див.: Положення про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів: Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 05. 04. 1994 р. № 225 // ЗП України. – 1994. – № 8. – Ст. 193.

договір — районними державними адміністраціями, районними у містах Києві та Севастополі державними адміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних та міських Рад, управліннями праці та соціального захисту.

Колективний договір подається на реєстрацію сторонами, які його підписали, в трьох примірниках (перший, другий і копія).

Угода, колективний договір, що подаються на реєстрацію, повинні:

а) не суперечити вимогам чинного законодавства і умовам угод більш високого рівня, обов'язковим для всіх суб'єктів, що перебувають в сфері дії сторін, які їх підписали;

б) містити інформацію про джерела фінансування заходів щодо надання додаткових (порівняно з чинним законодавством) соціальних пільг і гарантій: за рахунок власних коштів підприємств, установ, організацій, галузі, місцевого бюджету тощо;

в) відповідати вимогам законодавства про мови і викладатися за загальними нормами правопису.

Разом з колективним договором на реєстрацію подаються: а) всі додатки до них, б) протоколи розбіжностей, в) інформація про склад повноважних представників сторін, які брали участь у колективних переговорах. Бажано повідомити реєструючий орган також про те, чи утворені на підприємстві, в установі, організації профспілки, а якщо утворені, то надати інформацію, які профспілки утворені.

Під час реєстрації угоди, колективного договору відповідні органи на примірниках і копії роблять напис за встановленим зразком та відповідний запис в реєстрі.

У повідомній реєстрації може бути відмовлено лише в тому разі, якщо подані на реєстрацію примірники і копія угоди, колективного договору не будуть автентичними.

Реєстрація проводиться в двотижневий строк з дня одержання колективного договору. Не пізніше наступного дня після реєстрації чи прийняття рішення про відмову в реєстрації перший і другий примірники колективного договору повертаються сторонам, які подали їх на реєстрацію. Копія цих документів зберігається реєструючим органом.

Зміни та доповнення до колективного договору реєструються у тому ж порядку, що і колективний договір. У разі копіювання та опублікування тексту угоди, колективного договору, зміни і доповнень до них зазначаються номер і дата їх реєстрації.

Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть

чинний, якщо інше не передбачено договором. Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір. У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін. У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору. У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

5. ЗМІСТ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ІІІ–ІІІІ РІВНІВ АКРЕДИТАЦІЇ

Зміст колективного договору — це сукупність погоджених сторонами умов, на підставі яких здійснюється регулювання трудових, соціально-економічних та виробничих відносин на певному підприємстві, в установі чи організації.

Конвенція МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» виходить з того, що сторони мають необмежене право вибору питань для обговорення, а відтак, і повну свободу у визначенні змісту колективного договору в межах своєї компетенції. Зміст колективного договору згідно зі ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» і ст. 13 КЗпП України визначається сторонами самостійно в межах їх компетенції. На основі цього принципу визначається зміст колективного договору і у вищих навчальних закладах.

При визначенні змісту колективного договору у вищому навчальному закладі його сторонам слід також ураховувати положення та вимоги:

- Закону України «Про освіту» від 23 травня 1991 р. № 1060-ХІІ;
- Закону України «Про вищу освіту» від 17 січня 2002 р. № 2984-ІІІ;
- Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ;
- Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР;
- Загальнодержавної програми підтримки молоді на 2004–2008 роки, затвердженої Законом України від 18 листопада 2003 р. № 1281-ІІІІ;
- Основ законодавства України про охорону здоров'я від 19 листопада 1992 р. № 2801-ХІІ;
- Закону України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р. № 803-ХІІ;
- Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 р. № 3721-ХІІ;
- Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22 жовтня 1993 р. № 3551-ХІІ;

- Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV;
- Указу Президента України «Про додаткові заходи щодо підвищення якості освіти в Україні» від 20 березня 2008 р. № 244/2008;
- Національної доктрини розвитку освіти, затвердженої Указом Президента України від 17 квітня 2002 р. № 347/2002;
- Програми діяльності Кабінету Міністрів України «Український прорив: для людей, а не для політиків», затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 16 січня 2008 р. № 14;
- Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, Всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008–2009 роки, укладеної 15 квітня 2008 р.;
- Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та Центральним комітетом Профспілки працівників освіти і науки України на 2007–2009 роки, укладеної 4 квітня 2007 р.;
- Регіональних угод;
- Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах, затвердженого наказом Міністерства освіти України від 2 червня 1993 р. № 161;
- Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III та IV рівнів акредитації, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 24 грудня 2002 р. № 744;
- Норм часу для планування й обліку навчальної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 7 серпня 2002 р. № 450;
- Орієнтовного переліку посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти України, яким може надаватися додаткова відпустка, затвердженого Міністром освіти України 11 березня 1998 р. та погодженого ЦК профспілки працівників освіти та науки й ін.

Статтю 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачено, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема щодо: а) зміни в організації виробництва і праці; б) забезпечення продуктивної зайнятості; в) нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок,

премій та ін.); г) встановлення гарантій, компенсацій, пільг; д) участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); е) режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; є) умов і охорони праці; ж) забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; з) гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; і) умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; ї) забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги. Зазначений перелік умов колективного договору є примірним, а не вичерпним, позаяк ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», яка наводить перелік взаємних зобов'язань сторін, містить уточнююче слово «зокрема», а це означає, що сторони можуть передбачити додатково й інші умови.

Умови колективного договору можна класифікувати на інформаційні, нормативні, зобов'язальні та організаційні. Інформаційні умови — положення, що містяться в чинному законодавстві, актах соціального партнерства і набули закріплення в колективному договорі. Вони містять загальні норми з питань регулювання праці, в тому числі працівників вищого навчального закладу, в якому укладається колективний договір. Нормативні умови — локальні норми, встановлені сторонами в межах їх компетенції та які поширюються на працівників певного навчального закладу. Нормативні умови містять: а) безпосередньо передбачений законодавством порядок дій згідно з колективним договором (приміром, відповідно до ч. 1 ст. 115 КЗпП України заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів); б) за відсутності нормативних приписів у законодавстві — спеціально розроблені положення; в) положення, що конкретизують централізовані норми щодо певного підприємства. Зобов'язальні умови мають конкретний характер і погашаються їх виконанням. Як правило, при цьому зазначається строк виконання вказаних зобов'язань та відповідальні за це особи. Зобов'язальні умови зазвичай класифікують за такими підставами, як: а) значення зобов'язань; б) джерело, що визначає їх зміст; в) суб'єкти (зобов'язання роботодавця, працівників, спільні — роботодавців і працівників,

зобов'язання органу, що представляє інтереси працівників); г) зміст і строк дії. Організаційні умови визначають порядок укладення, зміни та припинення дії колективного договору (зокрема, умови щодо строку дії колективного договору, контролю за його виконанням, відповідальності за невиконання чи неналежне виконання тощо).

Навести вичерпний перелік усіх питань, які можуть охоплюватися колективним договором, неможливо внаслідок великої кількості та різноманіття умов, у яких діють різні ВНЗ. Як зазначалося вище, сторони можуть включити в колективний договір додаткові (порівняно з трудовим законодавством) пільги для своїх працівників. На підставі практики укладення колективних договорів у юридичній літературі норми, що підвищують рівень установлених державою гарантій трудових прав, за способом посилення цих гарантій справедливо поділяють на чотири групи. Це норми: а) спрямовані на підвищення рівня гарантій у кількісному вираженні (зокрема, підвищення розміру оплати часу простою не з вини працівника, попередження працівника про майбутнє звільнення не за два місяці, а за більший строк); б) що підвищують рівень гарантій шляхом розширення кола працівників, які мають певні права або переваги (наприклад, переважне право на залишення на роботі, надане більш широкому колу осіб, аніж передбачено законодавством, та ін.); в) що надають працівникам додаткові права, аналогічні закріпленим у законі (приміром, гарантії при переведенні працівника на роботу з неповним робочим днем тощо); г) що обмежують права роботодавця порівняно з законодавством (обмеження можливостей по застосуванню надурочних робіт)¹.

Структура колективного договору теж визначається його сторонами. Аналіз приписів КЗпП і Закону України «Про колективні договори і угоди», присвячених змісту колективного договору, а також колективних договорів конкретних вищих навчальних закладів дає можливість уявити структуру і зміст такого договору в нижченаведеному вигляді. Як правило, колективний договір включає такі розділи:

- 1) загальні положення;
- 2) трудові відносини;
- 3) робочий час і час відпочинку;
- 4) оплату та нормування праці, гарантійні й компенсаційні виплати;
- 5) забезпечення зайнятості, підготовку й перепідготовку кадрів;
- 6) охорону праці і здоров'я;

¹ Див.: Нуртдинова А. Ф. Роль колективно-договорного акта в правовому регулюванні общественных отношений // Труд. право. – 1999. – № 2. – С. 16–17.

- 7) соціальні гарантії;
- 8) гарантії діяльності профспілкової організації;
- 9) заключні положення.

У «Загальних положеннях» перш за все слід зазначити мету укладення колективного договору, що полягає: а) в регулюванні трудових і соціально-економічних відносин, а також б) узгодженні інтересів ректора і всіх працюючих у ВНЗ. При цьому слід пам'ятати, що кожна категорія працюючих має власні інтереси, але їх треба узгодити між собою з урахуванням того, що діяльність навчального закладу має бути спрямована на досягнення основної мети — підготовку висококваліфікованих спеціалістів для потреб суспільства. Крім цього у «Загальних положеннях» варто зазначити пріоритетні напрями діяльності конкретного вищого навчального закладу.

У матеріалах до підсумкової колегії «Вища освіта України — європейський вимір: стан, проблеми, перспективи» передбачено, що «проблема підтримки розвитку освіти і науки є глибоко соціальною і належить до пріоритетних завдань суспільного розвитку. При цьому вища освіта не повинна бути дзеркалом суспільних та економічних негараздів, а швидше інструментом їх усунення, вікном у майбутнє... Ми маємо створити всі умови для належного поцінування гідності педагога, науковця, інтелектуала, а не пасивно спостерігати за процесом маргіналізації освіти і науки»¹. Програма діяльності Кабінету Міністрів України «Український прорив: для людей, а не для політиків» передбачає розширення автономії вищих навчальних закладів і демократизацію їх внутрішнього життя. У виконанні цих та інших завдань важливу роль відіграє колективний договір.

В сучасних умовах у вищих навчальних закладах III та IV рівнів акредитації активно запроваджують кредитно-модульну систему навчання. Ця система підготовки кадрів фахівців відкриває нові можливості в системі вищої освіти.

Аналіз сучасного стану розвитку дистанційного навчання доводить, що воно в Україні поступово набуває все більшого поширення. Реалізація політики щодо його впровадження потребує широкого застосування інноваційних освітніх технологій, створення державного депозитарію підручників з мультимедійним супроводом, електронних навчально-методичних комплексів, що включають електронні підручники, навчальні посібники, тренінгові комп'ютерні програми, навчальні відеофільми, аудіозаписи та інші матеріали, призначені для передачі в Інтернеті. Ці завдання можуть бути відображені в колек-

¹ Освіта України. – 2008. – 19 берез. (№ 21–22).

тивному договорі у розділах, присвячених зобов'язанням ректора та зобов'язанням навчально-педагогічного персоналу.

В колективному договорі повинні бути такі додатки, як Положення про преміювання працівників, Перелік професій і посад працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці, яким надається щорічна додаткова відпустка, та їх тривалість, Перелік посад працівників з ненормованим робочим днем, яким надається щорічна додаткова відпустка та її тривалість, Перелік професій і посад працівників, яким видається безплатно спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту, Перелік професій і посад працівників, робота яких пов'язана із забрудненням, яким безплатно видається мило, План комплексних заходів з охорони праці, Положення про фонд соціальної допомоги студентам та аспірантам, Положення про встановлення доплат і надбавок та ін.

Як зазначається в Рекомендації про статус викладацьких кадрів вищих навчальних закладів (прийнята Генеральною конференцією ООН з питань освіти і науки і культури 21 жовтня — 12 листопада 1997 р.), викладацькі кадри установ освіти повинні працювати у такому трудовому середовищі, яке не справляє негативного впливу на їх стан здоров'я і не загрожує їх безпеці; вони мають бути захищені заходами соціального забезпечення, включаючи виплату допомог у випадках непрацездатності і пенсії. Педагогічне навантаження викладацьких кадрів має бути обґрунтованим і справедливим. Воно повинно дозволяти їм ефективно виконувати свої функції і обов'язки по відношенню до студентів, а також свої обов'язки в сфері наукової або іншої діяльності, а колективний договір має відігравати важливу роль у забезпеченні нормальних умов праці.

Колективний договір є також основою для укладення з працівниками індивідуальних трудових договорів. Рекомендація МОП № 91 «Щодо колективних договорів» зазначає, що: а) усякий колективний договір має зв'язувати сторони, що його підписали, а також осіб, від імені яких його укладено. Роботодавці і працівники, пов'язані колективним договором, не повинні вносити до трудових договорів умови, котрі суперечать положенням колективного договору: б) положення трудових договорів, котрі суперечать колективному договору, мають визнаватися недійсними і автоматично замінюватись на відповідні положення колективного договору; в) положення трудових договорів, сприятливіші для працівників, ніж положення колективного договору, не повинні визнаватися за такі, що суперечать колективному договору; г) якщо практичне застосування положень колективних договорів

забезпечується самими учасниками цих договорів, то передбачені у попередніх пунктах положення не можуть тлумачитися в розумінні вимоги щодо проведення заходів законодавчим порядком. Частина 3 ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди» забороняє включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно не тільки з законодавством та угодами, а й з колективним договором. Відповідно приписи індивідуальних трудових договорів, що погіршують становище працівників порівняно з колективним договором підприємства, є недійсними. Це правило стосується також і наказів (розпоряджень) роботодавця.

Наведемо приклад з практики. У січні 1997 р. Ц. звернувся з позовом до Мукачівського районного відділу культури про стягнення заробітної плати, посилаючись на те, що він є викладачем музичної школи і разом з іншими педагогами працював у червні 1996 р., однак заробітна плата за цей місяць йому виплачена не була. Рішенням Мукачівського районного суду Закарпатської області від 16 травня 1997 р. позов Ц. задоволено частково. За протестом виконуючого обов'язки Голови Верховного Суду України судова колегія в цивільних справах це рішення скасувала з таких підстав. Задовольняючи частково позов Ц. і стягуючи на його користь заробітну плату за вісім днів червня 1996 р., суд виходив з того, що відповідно до розпорядження директора школи позивач повинен був працювати в червні 1996 р. лише два робочі дні на тиждень. При цьому суд не врахував вимог ст. 50 КЗпП, згідно з якими норма тривалості робочого часу (як і інші питання нормування й оплати праці, режиму роботи) встановлюється при укладенні колективного договору і не може змінюватися в односторонньому порядку. Під час судового засідання відповідач посилався на те, що вчителі музичної школи, як і позивач, працювали п'ять днів на тиждень по сім годин, а один день — шість годин. Суд цих обставин не перевірів, тому його висновок щодо тривалості робочого часу позивача не можна вважати обґрунтованим. Ураховуючи викладене, судова колегія в цивільних справах Верховного Суду України рішення районного суду скасувала, а справу направила на новий розгляд до суду першої інстанції¹.

§ 5.1. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Одним із найважливіших питань, що повинні знайти відображення в колективному договорі, є питання про порядок виникнення, зміни та припинення трудових відносин. З одного боку, ректор має

¹ Див.: Рішення Верховного Суду України. – 1998. – № 7. – С. 48.

взяти зобов'язання дотримуватися законодавства про порядок прийняття та звільнення працівників, а з другого — виборний орган первинної профспілкової організації здійснювати громадський контроль за дотриманням ректором трудового законодавства.

Особливу увагу слід приділити порядку обрання та прийняття на посади науково-педагогічних працівників. Ситуація у правовому регулюванні цього питання є ускладненою внаслідок того, що: а) існують декілька законів і підзаконних нормативно-правових актів, між якими немає узгодженості, мають місце серйозні колізії; б) окремі нормативні положення викладено нечітко. Керівники деяких вищих навчальних закладів України все ще перебувають під впливом окремих приписів нормативних актів у сфері освіти, які втратили чинність, зокрема щодо застосування контрактів та строкових трудових договорів, а значить, ці особи порушують вимоги Закону «Про вищу освіту».

Контракт є особливим видом трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівників, умови розірвання трудового договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін (ч. 3 ст. 21 КЗпП України). Контракт повинен спрямовуватися на забезпечення умов для проявлення ініціативності та самостійності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності та професійні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність працівника. В Україні контрактну форму трудового договору започаткував Закон УРСР від 20 березня 1991 р. «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки».

Роботодавець може вимагати від працівника укладення контракту тільки в тому разі, коли він належить до категорії працівників, які відповідно до законів працюють за контрактом. Укладення контракту з усіма працівниками є неправомірним, оскільки це знижує рівень їх соціальної захищеності та суперечить вимогам Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» 1982 р. (ратифікована Україною 4 лютого 1994 р.). Якщо можливість укладення трудового договору у формі контракту в певному випадку законами України не передбачена, працівник і роботодавець не мають права укласти контракт навіть тоді, коли на те є їх обоюдна згода. Порушення цих вимог відповідно до ст. 9 КЗпП України може слугувати підставою для визнання недійсними умов праці за контрактом як таких, що погіршують становище працівника. Як наслідок, винна

посадова особа підприємства, установи чи організації та громадян — суб'єктів підприємницької діяльності може бути притягнута до адміністративної відповідальності, керуючись ст. 41 КУпАП (порушення вимог законодавства про працю).

Освітніми законами укладення контракту передбачено тільки для працівників, які обіймають окремі посади. Так, відповідно до ст. 39 Закону України «Про вищу освіту» ректор після рекомендації вищого колегіального органу громадського самоврядування призначається власником (власниками) або уповноваженим (уповноваженими) органом (особою) на посаду строком до п'яти років (для національного — строком до семи років) на умовах контракту. На умовах контракту призначаються також виконуючі обов'язки ректора на строк не більше, ніж два роки, у випадку, якщо в результаті повторного конкурсу жоден з кандидатів не набрав 30% голосів від статутного складу вищого колегіального органу громадського самоврядування. Застосування контракту за цих умов, на нашу думку, є виправданим.

Хоча у ст. 40 Закону України «Про вищу освіту» прямо не зазначено, що після обрання на посаду з деканом факультету укладається контракт, однак у частині другій цієї статті передбачено, що керівник факультету може бути звільнений з посади на підставах, визначених трудовим законодавством, а також за порушення статуту ВНЗ та умов контракту. Таким чином, є підстави для висновку, що з деканом факультету можна укладати контракт. Керівник вищого навчального закладу, в якому створено новий факультет, призначає на умовах контракту виконуючого обов'язки керівника цього факультету на термін до проведення виборів керівника факультету, але не більше, ніж на один рік. Заступники декана факультету призначаються ректором ВНЗ за пропозицією вченої ради факультету, вимога щодо контрактної форми трудового договору з ними в чинному законодавстві відсутня.

На умовах контракту призначаються завідувачі кафедр. Так, відповідно до ст. 30 Закону України «Про вищу освіту» завідувач кафедри обирається на посаду за конкурсом Вченою радою строком на п'ять років (для національного ВНЗ — строком на сім років), і з ним укладається контракт.

Згідно зі ст. 24 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» після призначення пенсії пенсіонери можуть працювати за строковим трудовим договором (контрактом) на посадах наукових (науково-педагогічних) працівників.

Інших посад, які заміщуються за допомогою контрактної форми трудового договору, закони в царині вищої освіти не передбачають. Контракт, зокрема, не укладається з проректорами ВНЗ.

Одночасно із Законом «Про вищу освіту» продовжує діяти Закон України «Про освіту», ст. 54 якого дозволяє приймати на роботу педагогічних і науково-педагогічних працівників шляхом укладення трудового договору, в тому числі за контрактом. Далі у цій статті зазначається, що прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору. Із цієї статті випливає, що спочатку науково-педагогічного працівника треба обрати за конкурсом, а вже потім необхідно вирішувати питання про те, що укладати: трудовий договір чи контракт. Як бачимо, між законами України «Про вищу освіту» і «Про освіту» є серйозна неузгодженість. Виникає запитання: яким нормативним актом слід керуватись? Ми погоджуємося з думкою П. Д. Пилипенка, який вважає, що Закон України «Про освіту» є загальним законом для всіх освітян, а Закон «Про вищу освіту», встановлюючи правові, організаційні, фінансові та інші засади функціонування системи вищої освіти, є спеціальним законом, і саме він повинен застосовуватися у ВНЗ III та IV рівнів акредитації¹.

Тривалий час контрактна форма прийняття на роботу застосовувалась у вітчизняних вищих навчальних закладах майже без обмежень. Абзац 2 п. 13 «Положення про національний заклад (установу)», затвердженого Указом Президента України від 16 червня 1995 р., передбачав, що трудові відносини з керівниками, науковими, творчими та іншими співробітниками національного закладу (установи) України встановлюються виключно на підставі контракту (договору) тривалістю від 1 до 7 років. Однак зазначене Положення зазнало змін — абзац 2 п. 13 Указом Президента України від 1 серпня 2000 р. № 943 виключений. Це сталося після внесення змін до частини третьої ст. 21 КЗпП України від 24 грудня 1999 р., згідно з якими сфера застосування контракту тепер визначається виключно законами. Раніше вона визначалась законодавством. Термін «законодавство» щодо визначення сфери застосування контракту як особливої форми трудового договору розумівся так, що ним охоплювалися закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України².

¹ Див.: Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. — К.: Знання, КОО, 2003. — С. 95–96.

² Див.: Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміна «законодавство») від 09. 07. 1998 р., № 12-рп/98 // Офіц. вісн. України. — 1998. — № 32. — Ст. 1209.

Стаття 48 Закону України «Про вищу освіту» визнала конкурсний порядок основною формою заміщення посад. У частині третій цієї статті зазначається, що на посади науково-педагогічних працівників обираються за конкурсом, як правило, особи, які мають наукові ступені або вчені звання, а також випускники магістратури, аспірантури та докторантури. Порядок проведення конкурсу на посади науково-педагогічних працівників Законом України «Про вищу освіту» не визначено. Цей порядок частково встановлено Положенням про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III і IV рівнів акредитації, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України від 24 грудня 2002 р. № 744. У зв'язку з прийняттям цього Положення втратив чинність наказ Міністерства освіти України від 5 серпня 1993 р. № 293 «Про порядок наймання та звільнення педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів освіти, що є у державній власності». Положення від 24 грудня 2002 р. є обов'язковим для всіх державних вищих навчальних закладів України незалежно від відомчого підпорядкування. У ньому передбачено, що за конкурсом здійснюється обрання завідувачів кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів лише на вакантні посади. Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством про працю, а також при введенні нової посади до штатного розпису вищого навчального закладу.

Конкурс на заміщення вакантної посади оголошується керівником ВНЗ, про що видається наказ. Оголошення про проведення конкурсу, терміни й умови його проведення публікуються в засобах масової інформації. Термін оголошення конкурсу не передбачений. Заяви про участь у конкурсі мають право подавати особи, які: а) мають повну вищу освіту і б) за своїми професійно-кваліфікаційними якостями відповідають вимогам, установленим до науково-педагогічних працівників Законом України «Про вищу освіту» та умовам оголошеного конкурсу.

Кандидатури претендентів на заміщення посад асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідувача кафедри попередньо обговорюються на відповідній кафедрі в їх присутності. Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому прочитати пробні лекції або провести практичні заняття.

Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендентів та відповідні рекомендації передаються на розгляд Вченої ради

вищого навчального закладу (факультету). Негативний висновок кафедри не є підставою для відмови претенденту в розгляді його кандидатури Вченою радою вищого навчального закладу (факультету).

Обрання науково-педагогічних працівників Вченою радою ВНЗ проводиться таємним голосуванням. Перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендентів на відповідну посаду оголошується висновок кафедри і проводиться обговорення в її присутності.

Рішення Вченої ради вищого навчального закладу є підставою для укладення трудового договору з обраною особою і видання наказу ректора про прийняття її на роботу. Рішення Вченої ради не підлягає оскарженню. Термін строкового трудового договору з науково-педагогічним працівником встановлюється за погодженням сторін. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору має право як працівник, так і керівник вищого навчального закладу.

8 вересня 2005 р. Верховною Радою України прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»¹, метою якого є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. Відповідно до ст. 18 цього Закону у разі колективно-договірної регулювання соціально-трудова відносин генеральна угода, регіональні та галузеві угоди, колективні договори мають включати положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків, із зазначенням строків реалізації відповідних положень. При цьому колективні угоди та договори мають передбачати:

– покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань — радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах;

– комплектування кадрів і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс;

– усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших

¹ Див.: Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08. 09. 2005 р. № 2866-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2005. – № 52. – Ст. 561.

сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

У розділі колективного договору, присвяченому виникненню, зміні та припиненню трудових відносин, можна передбачити пільги або переваги при прийнятті або звільненні окремих категорій працівників. Так, у колективному договорі Національного фармацевтичного університету передбачено обов'язок ректорату не звільняти з роботи ні за яких підстав працюючих жінок, які мають на утриманні не менш 4 дітей будь-якого віку.

Профспілковий комітет повинен здійснювати контроль за: а) правильним веденням трудових книжок, б) винесенням наказів про прийняття, переведення на іншу роботу, звільнення з роботи, в) ознайомленням з цими наказами працівників під розписку.

§ 5.2. ВЧЕНІ РАДИ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ІІІ–ІV РІВНІВ АКРЕДИТАЦІЇ: ПОРЯДОК ФОРМУВАННЯ ТА ПОВНОВАЖЕННЯ

Вчена рада є колегіальним органом вищого навчального закладу ІІІ та ІV рівнів акредитації і утворюється строком до п'яти років (для національного вищого навчального закладу — строком до семи років). Відповідно до ст. 34 Закону України «Про вищу освіту» до її компетенції належать:

- подання до вищого колегіального органу громадського самоврядування проекту статуту, а також змін і доповнень до нього;
- ухвалення фінансових плану і звіту вищого навчального закладу;
- подання пропозицій керівнику вищого навчального закладу щодо призначення та звільнення з посади директора бібліотеки, а також призначення та звільнення з посади проректорів (заступників керівника), директорів інститутів та головного бухгалтера;
- обрання на посаду таємним голосуванням завідувачів кафедр і професорів;
- ухвалення навчальних програм та навчальних планів;
- ухвалення рішень з питань організації навчально-виховного процесу;
- ухвалення основних напрямів наукових досліджень;
- оцінка науково-педагогічної діяльності структурних підрозділів;
- прийняття рішення щодо кандидатур для присвоєння вчених звань доцента, професора, старшого наукового співробітника.

Вчена рада розглядає й інші питання діяльності вищого навчального закладу відповідно до статуту вищого навчального закладу. Тобто перелік повноважень, наведений у вищезазначеній статті, є примірним, та не носить вичерпного характеру.

Вищі навчальні заклади з самого початку їх створення традиційно обговорювали важливі питання колегіально на своїх радах. Змінювалася їх назва, порядок формування, окремі повноваження, але вони вважалися і вважатимуться авторитетними і необхідними структурами навчальних закладів. Без цього колегіального органу не функціонує жоден вищий навчальний заклад III та IV рівнів акредитації.

Колективне обговорення на засіданнях Вченої ради не порушує принципу єдиноначальності в управлінні ВНЗ. Завдяки Вченій раді єдиноначальність поєднується з довірою і повагою до авторитетних осіб професорсько-викладацького складу, здатних об'єктивно і правильно вирішувати складні питання навчально-виховного процесу і наукової роботи. Колективне обговорення сприяє демократизації управління, запровадженню соціального партнерства між ректором та трудовим колективом. Урахування думок провідних вчених та спеціалістів при розв'язанні важливих проблем забезпечує підвищення вимог до наукових робіт, підручників, навчальних програм та інших навчально-методичних матеріалів, зменшує ймовірність прийняття помилкових рішень.

Незважаючи на важливу роль вчених рад, їх сутність, правовий статус та повноваження не піддавались у науковій літературі ґрунтовному аналізу. Можна виділити тільки монографічне дослідження Н. С. Барабашевої¹, опубліковане у 1979 р., і сучасну (написану після прийняття Закону України «Про вищу освіту») наукову роботу Т. М. Боголіб², які присвячені принципам управління вищого навчального закладу. Автори намагалися визначити правову природу Вченої ради, співвідношення дій членів ради з діями ректора, однак, на жаль, вони зробили деякі помилкові висновки. А між тим, в умовах правової держави кожен орган, кожна фізична або юридична особа повинні діяти в межах повноважень, визначених законодавством. Таким же чином має бути визначений і статус та повноваження Вченої ради.

Ще у Типовому статуті вищого навчального закладу, затвердженому постановою Ради народних комісарів СРСР від 5 вересня 1938 р. № 972, у розділі «Структура і керівництво» було передбачено, що при директорові і під його керівництвом організується Рада ВНЗ, до скла-

¹ Див.: Барабашева Н. С. Правовой статус вузов в СССР. – М.: Изд-во МГУ, 1979. – С. 194.

² Див.: Боголіб Т. М. Принципи управління вузом. – К.: Знання, 2004. – С. 176–178.

ду якої входять заступник директора з навчальної і наукової роботи, помічник директора з адміністративно-господарської частини, декани факультетів, завідувачі кафедр, викладачі самостійних дисциплін, завідувач бібліотеки і представники громадських організацій. До складу ради також можна було включати представників підприємств і установ, для яких вищий навчальний заклад готує спеціалістів. Студентів, слухачів та курсантів до ради не включали.

Після прийняття Положення про вищі навчальні заклади СРСР, затвердженого постановою Ради Міністрів СРСР від 21 березня 1961 р. № 251, 30 жовтня 1961 р. наказом Міністра вищої та середньої спеціальної освіти СРСР № 303 було затверджено Положення про раду вищого навчального закладу, в якому детально визначені усі питання, пов'язані з діяльністю рад¹. Склад ради згідно з їх приписами затверджувався органом управління.

У 1987 р. постановою ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР від 13 березня «Про заходи по докорінному поліпшенню якості підготовки і використання спеціалістів з вищою освітою у народному господарстві» вищим навчальним закладам було дозволено перейменувати ради ВНЗ, філій, факультетів у відповідні вчені ради².

Складні процеси розвитку демократії у суспільстві відбилися і на порядку створення і формування вчених рад. Так, у 1989 р. було вирішено обирати у вищих навчальних закладах раду, яка б виконувала функції трудового колективу, а вчена рада входила до неї. Частина фахівців входила до складу ради за посадами, а частина — обиралась. Йшли роки, в Україні змінювалася правова, соціально-економічна ситуація, і така практика формування ради була забута. У сучасних умовах замість ради представником трудового колективу є конференція (збори) трудового колективу, що отримали назву «колегіальний орган громадського самоврядування».

У Положенні про державний вищий навчальний заклад, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 5 вересня 1996 р. № 1074³, яке можна використовувати лише у частині, що не суперечить Закону України «Про вищу освіту», зазначалося, що вчена рада є дорадчим органом. Ректорат, деканат, приймальна комісія визнані робочими органами, положення про які затверджує ректор. Новий Закон України «Про вищу освіту» вже не містить такої характерис-

¹ Див.: Бюллетень Міністерства вищого і середнього спеціального образования СССР. – 1961. – № 12. – С. 11–12.

² Див.: СП СССР. – 1987. – № 23. – Ст. 82.

³ Див.: ЗП України. – 1996. – № 17. – Ст. 483.

тики вченої ради. Він лише обмежується вказівкою на те, що вчена рада є колегіальним органом, що, так би мовити, зрозуміло само собою. Гадаємо, однак, що ці різні характеристики вченої ради суттєво не впливають на її повноваження та авторитет.

Свого часу Н. С. Барабашева висловила думку, що в перспективі ради можуть замінити ректорів, а ректори і декани перетворяться на службовий апарат¹. Ця думка, а через майже 30 років це стало очевидним, була помилковою. Вона не отримала розвитку і не могла бути підтриманою, тому що ґрунтувалась на помилкових позиціях і поглядах, пов'язаних з управлінням будь-яким підприємством, установою, організацією, в тому числі і ВНЗ. Управління здійснюється ректором. Зазначимо, що у нормативно-правових актах із вищої освіти, прийнятих останнім часом, наголошено на нових аспектах цього питання. Неодноразово підкреслюється, зокрема, прагнення України до демократії і поєднання у процесі управління єдиноначальності з колегіальністю. Так, якщо у Положенні про державний вищий навчальний заклад передбачалося, що керівник (президент, ректор, директор) діє на засадах єдиноначальності, то вже у Національній доктрині розвитку освіти, затвердженій Указом Президента України від 17 квітня 2002 р. № 347/2002², акцент робиться на тому, що сучасна система управління сферою освіти розвивається як державно-громадська та має бути відкритою і демократичною, а державне управління має здійснюватися з урахуванням громадської думки. У ст. 29, що знаходиться у розділі «Принципи управління вищим навчальним закладом» Закону України «Про вищу освіту», прямо зазначається, що управління ВНЗ здійснюється на основі поєднання колегіальних та єдиноначальних засад.

Навіть за поєднання єдиноначальних засад з колегіальністю відповідальність керівника за стан справ у вищому навчальному закладі не відмінюється, на чому наголошує ст. 32 Закону України «Про вищу освіту». Таким чином, основною фігурою в управлінні вищим навчальним закладом залишається ректор за будь-яких демократичних новел, а вчена рада залучається до обговорення питань з метою надати допомогу ректорові у прийнятті правильного рішення.

Викликає непорозуміння і навіть здивування позиція Т. М. Боголіб, яка називає вчену раду «органом законодавчого управління вузом». Авторка зазначає, що «загальне керівництво вищим навчальним закладом здійснює виборний представницький орган — вчена рада

¹ Див.: Барабашева Н. С. Вказ. праця.

² Див.: Офіц. вісн. України. – 2002. – № 16. – Ст. 860.

ВНЗ»¹. Погляди Т. М. Боголіб слід визнати помилковими. По-перше, вчена рада не є законодавчим органом навіть умовно. По-друге, не весь її склад обирається, частина членів входить до ради за посадами.

Так що ж являє собою вчена рада вищого навчального закладу? По-перше, на нашу думку, раду можна віднести до державних, а не громадських форм демократії. Вона передбачена законодавством, і створення її є обов'язковим. Члени ради зобов'язані брати участь у засіданнях, обговоренні питань і прийнятті рішень. Відсутність їх на засіданнях без поважної причини є порушенням трудової дисципліни, адже засідання відбуваються у робочий час. Відповідно до норм часу для планування й обліку навчальної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, затверджених Наказом Міністерства освіти і науки України від 7 червня 2002 р. № 450, робота в науково-методичних, науково-технічних радах і комісіях ВНЗ та його структурних підрозділах належить до основних видів організаторської роботи. Але ця робота, як, наприклад, керівництво аспірантами, не обчислюється в годинах і, на жаль, не зараховується до навчального навантаження, не кажучи вже про те, що з кожного питання, що вносяться до порядку денного вченої ради, науково-педагогічні працівники готують проекти рішень, витрачаючи на це значний час. Вказана робота пов'язана із значними витратами розумової, професійної, інтелектуальної праці. Що стосується інших видів робіт (лекція, консультація, іспити тощо), то в Нормх часу встановлені «конкретизовані нормативи робочого часу». Наприклад, на читання лекцій відводиться одна година за одну академічну годину, на проведення екзаменаційних консультацій — дві години на академічну групу тощо. Роботу у вченій раді, ми переконані, слід зараховувати до навчального навантаження, виходячи із фактичних затрат робочого часу.

По-друге, вчені ради не є автономними структурами, відокремленими від ректора. Статус їх особливий. Вчена рада — це, так би мовити, той самий ректор, який внаслідок об'єднання навколо себе вчених-професіоналів, отримує збільшені можливості за рахунок ефективного використання їх потенціалу. Саме це дозволяє ректору на підставі всестороннього обговорення виносити виважені та обґрунтовані рішення.

Вчена рада створюється при ректорові, а не ректор при вченій раді. Без ректора немає вченої ради, без нього не проводиться жодне засідання. Немає ректора — немає вченої ради. За загальним прави-

¹ Боголіб Т. М. Вказ. праця.

лом, між ректором та членами вченої ради суперечки не виникають, хоча кожен член ради має право висловлювати свою думку. Зауважимо, якщо, наприклад, члени медико-соціальної експертної комісії або судді Конституційного Суду можуть висловлювати свою окрему думку, то члени вченої ради таким правом не наділені. Ради не мають вищих за статусом органів, а тому, за загальним правилом, їх рішення не підлягають оскарженню. Вони є колегіальним органом, який працює під керівництвом ректора і виносить рішення, обов'язкові для всього ВНЗ. Рішення вченої ради вводяться в дію наказом ректора.

Питання про можливість оскарження рішень вченої ради стає актуальним при конкурсному порядку заміщення посад науково-педагогічних працівників. Рада обирає за конкурсом претендентів на посади науково-педагогічних працівників. Постає питання, якими критеріями слід керуватися при наданні переваги певному претенденту. На це питання Міністерство освіти і науки України звернуло особливу увагу в Рішенні колегії № 3/2-4 від 24 квітня 2005 р. «Вища освіта і наука — найважливіші сфери відповідальності громадянського суспільства та основа інноваційного розвитку»¹. Цим Рішенням Департаменту кадрової роботи запропоновано внести зміни до порядку обрання і призначення на посади науково-педагогічних працівників, визнавши критерії їх добору, удосконалення процедури проходження конкурсу.

Звичайно, у таких нормативно-правових актах, як Закон України «Про вищу освіту» та Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III та IV рівнів акредитації, визначено деякі критерії для заміщення посад науково-педагогічних працівників. Наприклад, потрібні спеціальна педагогічна підготовка, відповідний професійний рівень, високі моральні якості, науковий ступінь, вчене звання, стаж науково-педагогічної роботи, наявність наукових праць тощо. Але це не означає, що вчена рада, орієнтуючись лише на ці об'єктивні дані, повинна виносити рішення про обрання претендента на науково-педагогічну посаду. Рада не зобов'язана керуватися лише кількісними показниками (кількість наукових праць, стаж роботи, освіта). Одна публікація може відрізнятись від іншої публікації. Є публікації, які повторюють відомі положення, не порушують важливих проблем, а є ґрунтовні праці, які присвячені фундаментальним проблемам, і залишають слід у науці, будучи основою для розвитку нових напрямів. Вчена рада оцінює, крім публікацій та наявності наукових ступенів і вчених звань,

¹ Див.: Інформаційний збірник Міністерства освіти і науки України. – 2005. – № 13–14.

особу претендента з різних сторін. Саме їй надане право віддати комусь перевагу, а чиюсь кандидатуру не підтримати. Так, наприклад, у Японії до числа основних критеріїв прийняття на роботу відносять не тільки рівень знань і навичок, а й потенціал працівника, тобто можливості, які можуть бути використані даним працівником для вирішення будь-якої задачі за певних умов¹.

Вчена рада може заслухати кандидата на посаду й оцінити його як того, що не відповідає майбутній посаді науково-педагогічного працівника. Особа, яка претендує на науково-педагогічну посаду, повинна мати певні риси, вміння, навички, добре знати дидактичні правила викладання матеріалу, спілкування зі студентами. Не випадково сучасні фахівці у сфері освіти наголошують навіть на тому, щоб викладач крім професійних знань був наділений здібностями до виховання студентів. «Сьогодні, — зазначає В. Олуйко, — головну роль у виховному процесі відіграють воля і педагогічна майстерність педагогів та кураторів, ініціатива ректорату, традиції конкретного закладу. Потрібен харизматичний викладач. Саме такий педагог робить у напрямку виховання більше, ніж усі виховні заклади разом узяті»². Ці якості педагога не можна вимірювати за допомогою арифметичних розрахунків. Ніхто не може нав'язати члену вченої ради іншу думку та примушувати голосувати за певну кандидатуру. Ми не бачимо необхідності розробляти якісь схеми, вивішувати на стендах дані про претендентів, їх вік, кількість опублікованих праць, раціоналізаторських пропозицій, винаходів, методичних розробок, навчальних посібників. Для цього, у разі необхідності, створюється конкурсна комісія, яка може ознайомитися з усіма документами і доповісти про це вченій раді. Що ж стосується характеристики з попереднього місця роботи, то її надання чинними нормативно-правовими актами не передбачено. Однак у Статуті вищого навчального закладу можна вказати додаткові вимоги до кандидата, в тому числі щодо надання додаткових документів (наприклад, уміння працювати за комп'ютером на рівні користувача, знання іноземної мови, надання характеристики тощо). Що стосується автобіографії, то, на нашу думку, її не слід надавати, адже основні дані про кандидата на посаду наведено в особовому листку.

Звільнення науково-педагогічного працівника з попереднього місця роботи за вчинення аморального проступку не може бути пере-

¹ Див.: Гудошников Л. М. Система государственной службы в Японии // Сов. государство и право. — 1972. — № 2. — С. 134.

² Олуйко В. Воля, ініціатива, традиції. Концептуальні основи виховного процесу у вищій школі // Голос України. — 2004. — 20 лип. (№ 132). — С. 12.

шкодою для участі у конкурсі для прийняття на роботу до іншого ВНЗ. Заборонено приймати документи тільки від тих працівників, які позбавлені права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю вироком суду (ст. 55 Кримінального кодексу України). Позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю може бути призначене як основне покарання на строк від двох до п'яти років або як додаткове покарання на строк від одного до трьох років.

Зауважимо також, що для звільнення науково-педагогічного працівника за вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи, попереднє обговорення цього питання на вченій раді не потрібне. Це право реалізує ректор самостійно після отримання згоди профспілкового комітету вищого навчального закладу на звільнення працівника.

Наказом Міністерства вищої та середньої спеціальної освіти СРСР від 1 вересня 1987 р. № 616 «Про підвищення ролі вчених рад в управлінні діяльністю вищих навчальних закладів» ректорам було дозволено обирати до складу вченої ради представників студентських колективів (25 відсотків від загальної кількості)¹. Ці правила формування вчених рад було відтворено і в Тимчасовому (примірному) положенні про вищий навчальний заклад СРСР, затвердженому Державним комітетом СРСР з народної освіти від 7 липня 1989 р. № 565². Однак цей порядок проіснував недовго. На початку 90-х років ХХ ст. в країні змінилася соціальна, правова та економічна ситуація, розпався СРСР, і ці накази фактично були визнані такими, що не застосовуються в Україні. Закон України «Про вищу освіту» вже не передбачає включення студентів і аспірантів до вченої ради.

В указах Президента України, нормативних та інших актах Міністерства освіти і науки України неодноразово зверталася увага на необхідність зміцнення демократичних засад в освіті, в тому числі шляхом розвитку студентського самоврядування, залучення молоді до участі у вирішенні питань місцевого значення. Як розвиток цих напрямів у Верховній Раді України зареєстровано проект Закону «Про внесення змін до Закону України «Про вищу освіту», в якому знову пропонується включати до вчених рад представників органів студентського самоврядування ВНЗ відповідно до квот, визначених у Статуті вищого навчального закладу. При цьому не менш як 75 відсотків загальної чисельності її складу мають становити науково-педагогічні

¹ Бюллетень Минвуза СССР. – 1987. – № 11.

² Бюллетень Госкомитета СССР по народному образованию. – 1989. – № 10.

працівники і до 10 відсотків — виборні представники осіб, які навчаються. На нашу думку, хоча представників студентського самоврядування є сенс включати до вченої ради, однак залучати їх до вирішення питання про обрання науково-педагогічних працівників не варто. Представники студентського самоврядування не володіють вимогами, які пред'являються до науково-педагогічних працівників. Вони не знайомі з ринком праці науково-педагогічних працівників, їх оцінка викладачів носить занадто специфічний характер.

Відносною новелою формування складу вчених рад відповідно до ст. 34 Закону України «Про вищу освіту» є повернення до старої практики обрання членами ради осіб, які представляють науково-педагогічних працівників і обираються з числа завідувачів кафедр, професорів, докторів наук. Особи, які представляють інших працівників вищого навчального закладу і працюють у ньому на постійній основі, обираються відповідно до квот, визначених у статуті вищого навчального закладу. Зауважимо, що доцентів, кандидатів наук не можна сьогодні обирати до вченої ради, і такий підхід до формування ради слід визнати правильним, адже вона є колегіальним органом, який об'єднує представників вищої кваліфікації.

На нашу думку, немає необхідності включати до вченої ради осіб, які представляють інших працівників ВНЗ, наприклад, представників адміністративно-господарського, допоміжного персоналу тощо. Їх інтереси представляє орган громадського самоврядування (загальні збори (конференція) трудового колективу).

Стаття 34 Закону України «Про вищу освіту» передбачає також включення до вчених рад керівників органів самоврядування вищих навчальних закладів. Що мав на увазі Закон, пояснити складно, адже порядок їх обрання в ньому відсутній. Ми вважаємо, що цей порядок необхідно передбачати у статутах вищих навчальних закладів. В тих ВНЗ, де діють профспілкові організації, керівниками органів самоврядування слід вважати голів первинних профспілок. За відсутності профспілкової організації треба обирати керівника органу громадського самоврядування. На нашу думку, обрання керівників органів самоврядування там, де є профспілкові організації, приведе до суперництва між ними і дублювання функцій у своїй діяльності. Бажано, щоб Міністерство освіти і науки України дало своє роз'яснення з цього приводу. Питання про склад вченої ради має важливе значення для визначення легітимності її рішень, наприклад, при відмові кандидату в обранні на посаду. Тому вчені ради мають бути сформовані у спосіб та відповідно до вимог, передбачених чинним законодавством.

Рішення про відмову вченої ради в обранні за конкурсом є остаточним і оскарженню не підлягає, у тому числі в судовому порядку. Судові органи можуть контролювати дотримання певних правових норм, а негативна оцінка представником вченої ради професійних, ділових та інших якостей претендента не є порушенням якоїсь правової норми. Думка кожного члена ради є оціночним поняттям, яке взагалі не підлягає оскарженню. Невдача у конкурсі, як в будь-якому змаганні, не означає порушення прав претендентів.

При допущенні процедурних порушень ректор зобов'язаний скасувати таке рішення і запропонувати вченій раді провести повторне засідання і голосування. У зв'язку з вищевикладеним, можна провести порівняння з ситуацією, коли Вища атестаційна комісія відмовляє у видачі диплома доктора чи кандидата наук. Рішення про видачу цих документів належить виключно до компетенції ВАК України. Рішення про відмову проходить декілька експертиз: висновки кафедр, спеціалістів з цієї галузі знань, офіційних опонентів, рішення спеціалізованих рад, Президії ВАК та експертної ради. Погоджуємось із рішенням колегії суддів судової палати у цивільних справах м. Києва, яким задоволено апеляційну скаргу ВАК на постанову районного суду від 26 червня 2005 р. про визнання неправомірними дій ВАК, якою суд зобов'язав останню видати Н. диплом доктора юридичних наук. Рішення суду першої інстанції про визнання дій ВАК про відмову у видачі диплому є неправомірним, незаконним і необґрунтованим, тому що рішення про видачу дипломів доктора наук належить виключно до компетенції ВАК України¹.

Вважаємо, що науково-педагогічні працівники не мають права одночасно брати участь у двох конкурсах. Адже перемога водночас в обох конкурсах може поставити вищий навчальний заклад перед певними труднощами. У разі відмови претендента від роботи ВНЗ вимушений буде оголосити повторний конкурс, тоді як педагогічний процес не може бути призупинений ні за яких обставин.

Ще одним недоліком Закону «Про вищу освіту» і Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III та IV рівнів акредитації є те, що вони не врегулювали питання, на який строк обираються претенденти на посаду. Найбільш прийнятним є строк п'ять років, а у національних закладах — сім років. Вчена рада, яка проводить конкурс, може так діяти і без внесення змін до законодавства, однак з метою більш чіткого врегулювання трудових відносин з науково-педагогічними пра-

¹ Див.: Юрид. вісн. України. – 2006. – 24–30 черв. (№ 25).

цівниками до Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III та IV рівнів акредитації слід внести зміни та уточнення щодо строку та порядку проведення конкурсу.

Пункт 10 зазначеного Положення передбачає, що відповідно до чинного законодавства при прийнятті на роботу науково-педагогічних працівників може укладатися безстроковий, строковий трудовий договір, у тому числі контракт. Термін строкового трудового договору встановлюється за погодженням сторін. Однак за сучасних умов, як слідує із Положення, строковий трудовий договір, у тому числі контракт, не є єдиною формою встановлення трудових відносин у ВНЗ.

Насамкінець є сенс зробити висновок про те, що хоча Закон України «Про вищу освіту» не передбачає прийняття Положення про вчену раду, однак, на наш погляд, доцільно розробити Примірне положення про вчену раду і затвердити його спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі освіти і науки. Таке Положення забезпечувало б єдність в їх діяльності та містило б відповіді на численні питання, що виникають у діяльності вищих навчальних закладів III та IV рівнів акредитації. Зокрема, при формуванні складу вчених рад завжди виникає питання, чи можна обирати до їх складу сумісників, осіб, працюючих на умовах неповної зайнятості, погодинної оплати тощо. Не усім є зрозумілим термін «робота на постійній основі». У цьому Положенні можна було б передбачити і порядок створення ради, її оновлення у разі вибуття окремих членів, регламент роботи, порядок винесення та виконання рішень.

§ 5.3. РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ

У колективному договорі доцільно передбачити зобов'язання ректора щодо порядку встановлення навчально-педагогічного навантаження, розроблення розкладу занять, затвердження графіків відпусток тощо. До речі, галузева угода на 2007–2009 рр. рекомендувала погоджувати з профкомами запровадження змін, перегляд умов праці, час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, поділ робочого часу на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу, графіки роботи, згідно з якими передбачати можливість створення умов для приймання працівниками їжі протягом робочого часу на тих роботах, де специфіка виробництва не дозволяє встановити перерву.

Особливий інтерес являє собою встановлення гнучкого режиму робочого часу. При укладенні колективного договору у вищих навчальних закладах необхідно використовувати Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 4 жовтня 2006 р. № 359.

Гнучкий режим робочого часу (далі — ГРРЧ) — це така форма організації праці, за якою для деяких категорій працівників, для структурних підрозділів встановлюється режим праці з саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня. Обов'язковою вимогою є повне відпрацювання працівником встановленої законодавством кількості робочих годин в обліковому періоді, який прийнято для підсумованого обліку робочого часу (тиждень, місяць, квартал, рік тощо). Такий режим запроваджується за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. Про такий режим слід зазначити у правилах внутрішнього розпорядку ВНЗ. Запровадження ГРРЧ може бути ініційоване також колективною заявою працівників ВНЗ або його структурного підрозділу, профспілковим комітетом. Переведення працівників на ГРРЧ оформлюється відповідним наказом. В деяких вищих навчальних закладах зобов'язання ректорів запроваджувати гнучкий режим робочого часу передбачено у колективних договорах.

У колективних договорах слід також передбачити порядок застосування підсумованого обліку робочого часу. При включенні цього питання до колективного договору слід враховувати Методичні рекомендації щодо застосування підсумованого обліку робочого часу, затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 19 квітня 2006 р. № 138. Підсумований облік запроваджується у ВНЗ, де за умовами роботи не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або тижнева тривалість робочого часу. Підсумований облік робочого часу запроваджується ректором за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. Обліковий період устанавлюється в колективному договорі. Він охоплює робочий час і години роботи у вихідні і святкові дні, а також години відпочинку. Щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, встановлена графіком, може коливатися протягом облікового періоду, але загальна сума годин роботи за обліковий період має дорівнювати нормі робочого часу в обліковому періоді.

Обліковим періодом, як правило, є місяць. Робоча зміна за загальним правилом не може перевищувати 12 годин. Міністерство праці

та соціальної політики України, виходячи із фізіологічних можливостей людини, потреби її організму у відпочинку, не підтримує пропозиції щодо застосування тривалих змін роботи, в тому числі роботи протягом 24 години поспіль¹.

На запит Міністерства праці та соціальної політики України Інститут медицини праці в листі від 27 травня 2003 р. № 11/392 зазначив, що графіки з 12-годинними змінами можуть бути привабливими як для працюючих, так і для роботодавців, з тієї причини, що при їх використанні значно більше часу відводиться на відпочинок між змінами в порівнянні, наприклад, з 8-годинними графіками. Однак встановлення 12-годинного робочого дня працівникам не рекомендується, оскільки така тривалість роботи призводить до значного напруження організму і, як наслідок, до швидкого розвитку втоми. Тому більш довга зміна може мати негативні наслідки для працездатності і стану здоров'я працюючих. Особливо це стосується тих випадків, коли графік передбачає роботу як в денних, так і в нічних змінах. Таким чином, для чергових та сторожів у ВНЗ робочі зміни слід встановлювати не більше 12 годин. І це питання слід врегулювати у колективному договорі.

Одним із важливих питань, що виникають у вищих навчальних закладах, є питання про те, чи слід науково-педагогічним працівникам перебувати на кафедрах кожного дня протягом 6 годин. Правильна відповідь на це питання впливає із аналізу розділу 5 Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України 2 червня 1993 р. № 161, присвяченого робочому часу викладача. Науково-педагогічний працівник повинен бути присутнім у навчальному закладі, якщо у ньому відбуваються лекції, засідання кафедри, наради, які проводять ректори, проректори, декани, інші заходи, за умови, що розклади та графіки були своєчасно доведені до його відома. Якщо у ВНЗ не заплановано ніяких заходів, то викладач не зобов'язаний «сидіти» на кафедрі 6 годин.

До дисциплінарних проступків науково-педагогічного працівника слід віднести невиконання або неналежне виконання планової наукової роботи. У ст. 22 Закону України «Про вищу освіту» передбачено, що одним з головних завдань ВНЗ III–IV рівнів акредитації є здійснення наукової і науково-технічної діяльності. У ст. 61 цього ж Закону зазначається, що наукова і науково-технічна діяльність у ВНЗ

¹ Див.: Консультують фахівці Міністерства праці та соціальної політики України // Уряд. кур'єр. – 2006. – 5 серп. (№ 145).

є невід'ємною складовою освітньої діяльності і здійснюється з метою інтеграції наукової, навчальної і виробничої діяльності в системі вищої освіти. Про це йдеться також у Положенні про організацію наукової, науково-технічної діяльності у вищих навчальних закладах III та IV рівнів акредитації, затвердженому наказом Міністерства освіти і науки України від 1 червня 2006 р. № 422. Згідно з ним викладачі виконують дослідження та розробки відповідно до національних, державних, галузевих та інших програм і проектів, тематичних та координаційних планів, договорів, завдань (технічних завдань), а також індивідуальних планів. Вони несуть відповідальність за якість і своєчасність їх виконання, наукову та практичну цінність, суспільну та економічну корисність наукових і науково-практичних результатів. Плановими є наукові дослідження, що включені до тематичних планів науково-дослідних робіт ВНЗ, кафедри, наукових, науково-технічних програм.

Про обов'язок виконувати наукові роботи йдеться також у Наказі Міністерства освіти і науки України від 7 серпня 2002 р. № 450 «Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів». До видів наукової діяльності ним віднесено: підготовку дисертацій, монографій, підручників, словників, навчальних посібників, тез доповідей на конференціях, семінарах, рецензування монографій, підручників, авторефератів, тематичних планів тощо. На наше переконання, позбавлені сенсу розмови про те, що можна бути кваліфікованим викладачем і не займатися науковою роботою. Процес викладання має носити науковий характер, тому невиконання планової роботи без поважних причин є грубим дисциплінарним проступком, за що не тільки можна, а й необхідно притягати до дисциплінарної відповідальності. На наукову роботу відводиться, як правило, половина робочого часу, за що викладачі отримують заробітну плату. Таким чином, виконання наукової роботи є обов'язком, а не правом науково-педагогічного працівника, тому за наявності системних порушень можливе і звільнення з роботи за п. 3 ст. 40 Кодексу законів про працю України (розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення).

Останнім часом держава все більше приділяє уваги науковій діяльності у ВНЗ. Так, 19 вересня 2007 р. постановою Кабінету Міністрів України затверджено Державну цільову науково-технічну та соціальну програму «Наука в університетах» на 2008–2012 рр., в якій передбачено необхідність створення правових, економічних і організаційних умов для активізації наукової діяльності та поглиблення її взаємодії з навчальним процесом в університетах, утворення університетів дослідницького типу на засадах експерименту для підготовки висококваліфікованих фахівців та виконання конкурентноспроможних наукових розробок¹. Усе це в сукупності покладає на всіх науково-педагогічних працівників обов'язок виконувати наукові роботи та відповідати за їх невиконання.

Законодавством для науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III і IV рівнів акредитації встановлено скорочений робочий день. Ще у постанові РНК СРСР від 22 серпня 1940 р. «Про зміну постанови РНК СРСР від 11 листопада 1937 р. № 2000 «Про введення штатних посад і посадових окладів для професорсько-викладацького складу в вузах»² для викладачів встановлено в середньому 6-годинний робочий день. Пізніше ця норма була підтверджена в багатьох інших нормативних актах, зокрема у наказах Міністра вищої освіти СРСР.

У колишньому СРСР існувало нормативне врегулювання і мінімального, і максимального навантаження (відповідно не менше 450 і не більше 1000 годин). Перші правові акти України відійшли від таких норм і надали право ВНЗ в межах 1548 годин самостійно встановлювати обсяг навчального навантаження. Закон України «Про вищу освіту» вніс суттєві зміни в регулювання цього питання. Так, його ст. 49 передбачає, що робочий час педагогічного та науково-педагогічного працівника визначається Кодексом законів про працю України. А далі зазначається, що час виконання навчальних, методичних, наукових, організаційних та інших трудових обов'язків у поточному навчальному році не повинен перевищувати річний обсяг робочого часу. Закон «Про вищу освіту» встановив верхню межу і зазначив, що максимальне навантаження науково-педагогічних працівників не може перевищувати 900 годин на навчальний рік³. Кодекс за-

¹ Див.: Офіц. вісн. України – 2007. – № 72. – Ст. 2708.

² Див.: СП СССР. – 1940. – № 22. – Ст. 546.

³ Див.: Красюк Т. В. Правове регулювання робочого дня і робочого часу науково-педагогічних працівників // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки. – Сімферополь, 19–20 трав. 2003 р.: Матер. наук.-практ. конф. / За ред. В. С. Венедиктова. – Х., 2003. – С. 154–156.

конів про працю України 1971 р. робочий час викладачів безпосередньо не врегульовував. У ст. 51 КЗпП України лише зазначається, що законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших). Під іншими й слід розуміти науково-педагогічних працівників.

6-годинний робочий день є основою для встановлення і визначення обсягу навчально-педагогічного навантаження при затвердженні індивідуальних планів робіт викладачів. Правове регулювання робочого часу викладачів істотно відрізняється від регулювання робочого часу інших категорій працівників. Враховуючи особливості науково-педагогічної праці нормотворець встановлює конкретизовані нормативи їхнього робочого часу та види навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи залежно від рівня акредитації ВНЗ. Наприклад, на курсову роботу з загальноосвітніх навчальних дисциплін відводиться 2 години, у тому числі по 0,25 години кожному члену комісії на проведення захисту. На підготовку курсових проектів із фахових навчальних дисциплін зараховується по 4 години на курсовий проект, у тому числі 0,33 години кожному члену комісії на проведення захисту. На керівництво аспірантами відводиться 50 годин щороку на аспіранта. За наукове консультування докторантів (до 3 років) зараховується 50 годин щороку на докторанта. І таким чином підраховується увесь обсяг навчального навантаження. Усі ці норми передбачені у Нормам часу для планування й обліку навчальної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 7 серпня 2002 р. № 450¹.

Такий спосіб нормування робочого часу приводить до того, що фактична зайнятість не збігається із запланованою. Закон не визначає мінімального обсягу навантаження. Можна встановити і 800 годин, і 750 годин, і 600. Одному викладачеві можна встановити 800 годин, а іншому — 900. Такий підхід може бути обумовлений різними причинами. Наприклад, для читання нового складного курсу лекцій науково-педагогічному працівникові потрібний додатковий час для підготовки. Деякі викладачі виконують значний обсяг наукової роботи, а тому їм можна зменшити обсяг навчально-педагогічного навантаження.

У зв'язку з невизначеністю робочого часу викладачів ВНЗ у чинному законодавстві ці питання вирішуються через колективний договір. Саме в цьому локальному нормативно-правовому акті можна

¹ Див.: Офіц. вісн. України. – 2002. – № 35. – Ст. 1655.

передбачити механізм встановлення та зміни навчального навантаження науково-педагогічних працівників.

Правовою підставою для колективно-договірного регулювання цих питань є Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах. У ньому передбачено, що тривалість робочого часу викладача з повним обсягом обов'язків становить не більше 1548 годин на навчальний рік при середньотижневій тривалості 36 годин, тобто знову звернено увагу на те, що у викладачів тижнева норма може не збігатись з фактичною діяльністю. А це значить, що протягом одного тижня науковий працівник може бути завантажений більше 36 годин, а протягом іншого — менше 36 годин. Число «1548 годин» змінюється залежно від кількості святкових і вихідних днів у році, днів відпустки, а також високосного чи невисокосного року. У зазначеному Положенні передбачено, що у вищих навчальних закладах III і IV рівня акредитації мінімальний та максимальний обов'язковий обсяг навчального навантаження викладача в межах його робочого часу встановлює вищий навчальний заклад з урахуванням виконання ним інших обов'язків (методичних, наукових, організаційних) і у порядку, передбаченому його статутом та колективним договором.

Що слід розуміти під словами «у порядку, визначеному колективним договором»? Перші спроби реалізувати це правило проявились у тому, що у колдоговорах визначали мінімальний і максимальний обсяг педагогічного навантаження стосовно завідувача кафедри, професора, доцента, старшого викладача, асистента. Але такий підхід не виправдав себе, оскільки за умов реформування вищої освіти, оновлення змісту навчальних дисциплін, прийняття нових програм встановлювати у колективному договорі для кожного викладача мінімальний і максимальний обсяг недоцільно. Для цього є індивідуальні плани. У колдоговорі ж можна передбачити механізм визначення і встановлення обсягу навчального навантаження. Він може бути таким: обсяг навантаження визначається кафедрою, схвалюється на її засіданні та затверджується першим проректором (проректором з навчальної роботи). У колективному договорі можна визначити умови, за яких навантаження може бути зменшено:

- підготовка до читання нових навчальних курсів;
- виконання викладачем іншої складної роботи (організаційної, наукової, методичної);
- робота над підручником, іншим навчальним посібником;
- підготовка комп'ютерних програм;
- підготовка науково-педагогічних кадрів.

Особливо багато часу потребує підготовка до лекції, адже лекція — це логічно завершений, науково обґрунтований і систематизований виклад певного наукового або науково-методичного питання. Лекція, як слушно зазначає Я. Я. Болюбаш, є одним з основних видів навчальних занять і водночас методів навчання у вищій школі. Лектор повинен мати широкий науковий світогляд, володіти ґрунтовними знаннями та практичним досвідом у відповідній галузі. Лекції мають бути глибокими за змістом і доступними за формою викладу. Лектор повинен перед початком навчального року (семестру) подати на кафедру план лекційного курсу та необхідні методичні матеріали. Для цього потрібен певний час, тому інше навантаження можна зменшити¹. У колективному договорі між адміністрацією та комітетом первинної профспілкової організації Харківського національного університету радіоелектроніки, укладеному на 2007–2010 рр., передбачено, що мінімальний та максимальний обсяг річного навчального навантаження викладачів у межах робочого часу з урахуванням виконання ними інших службових обов'язків (методичних, наукових, організаційно-виховних) встановлюється на спільному засіданні вченої ради та профкому наприкінці навчального року. Таке положення не суперечить чинному законодавству і може бути використане як зразок для інших вищих навчальних закладів.

У Нормах часу для розрахунку і обліку навчальної роботи, Переліку основних видів монографічної, наукової й організаційної роботи викладачів і Рекомендаціях щодо запровадження їх у вищих закладах освіти III і IV рівнів акредитації, затверджених наказом Міністерства освіти України 7 червня 1996 р. (втратили чинність 7 серпня 2002 р.), передбачалось, що на період відряджень, хвороби, підвищення кваліфікації тощо викладач звільняється від виконання всіх видів робіт, передбачених робочим планом. Встановлене йому на цей період навчальне навантаження виконується іншими викладачами кафедри в межах 36-годинного робочого тижня за рахунок зменшення їм обсягу методичної, наукової і організаційної роботи або шляхом залучення у встановленому порядку викладачів з погодинною оплатою праці. У нових Нормах це положення відсутнє. Воно вилучено у зв'язку із заборонаю примусової праці. Але у практиці роботи ВНЗ ця ситуація залишається. Деякі науково-педагогічні працівники хворіють, підвищують кваліфікацію з відривом від виробництва, їх треба замінити. У зв'язку з відсутністю регулювання таких заміन у ко-

¹ Див.: Болюбаш Я. Я. Організація навчального процесу у вищих закладах освіти: Навч. посіб. – К.: ВВП «Компас», 1997. – С. 12.

лективному договорі доцільно передбачити умови виконання обов'язків тимчасово відсутніх науково-педагогічних працівників. Слід надати завідувачам кафедр право здійснювати перерозподіл навантаження відсутнього працівника між іншими викладачами, а також зменшувати їм інші види виконуваних робіт. Вказані положення колективного договору не можуть вважатися такими, що погіршують умови працівників, та не будуть вважатися різновидом примусової праці, позаяк покладання додаткових обов'язків на викладачів здійснюється за колдоговором, тобто за згодою трудового колективу ВНЗ. Адже, як відомо, колективний договір приймається після схвалення його на зборах (конференції) трудового колективу.

При розробці розкладу занять у колективному договорі можна врахувати інтереси багатодітних батьків — викладачів і встановити їм деякі пільги. Так, у колективному договорі Київського Національного університету імені Тараса Шевченка, укладеному на 2001 р., передбачалось, що для цих осіб та одиноких матерів встановлюється зручний для них розклад занять. В колективному договорі Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого, укладеному на 2007–2010 рр., міститься положення, що для викладачів — багатодітних батьків (за наявності не менше 3 дітей), вагітних жінок та одиноких матерів складається зручний розклад навчальних занять. У багатьох колективних договорах ВНЗ батькам, діти яких ідуть у перший клас, 1 вересня вважається додатковим неробочим днем із збереженням заробітної плати. У колективному договорі між адміністрацією і трудовим колективом Національного аерокосмічного університету імені М. С. Жуковського «Харківський авіаційний інститут» на 2007–2010 рр. передбачена можливість 1 вересня надавати оплачуваний вихідний день лише матерям першокласників. Слід, однак, урахувати положення Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК профспілки працівників освіти і науки України на 2007–2009 рр., відповідно до якої Міністерство освіти і науки рекомендує ректорам встановлювати і надавати відпустку батькам, чії діти ідуть до 1-го класу, тому до колективних договорів, у яких передбачена така відпустка лише матерям, варто внести зміни і зазначити, що така відпустка може надаватися як матері, так і батькові. У колективному договорі Буковинського державного медичного університету, укладеному на 2007–2008 рр., передбачено положення про скорочення на одну годину робочого дня жінкам, які мають дітей дошкільного і шкільного віку із збереженням заробітної плати. В деяких колдоговорах містяться положення про скорочення робочого дня вагітним жінкам після 4 місяців вагітності за їх заявами.

Згідно із ст. 19 Закону «Про відпустки» жінці, яка працює і має двох і більше дітей віком до 15 років або усиновила дитину, батькові, який виховує дитину без матері (у тому числі тривалого перебування матері у лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, за їх бажанням щороку надається додаткова оплачувана відпустка терміном 7 календарних днів. Якщо жінка — працівниця ВНЗ, з будь-яких обставин не використала цю відпустку в поточному році, вона може бути використана нею в наступному році. Слід зауважити, що додаткова відпустка надається жінці і в рік досягнення дитиною 15-річного віку. Відповідно до трудового законодавства вказана відпустка надається в натурі і не може бути замінена грошовою компенсацією, крім випадків звільнення з роботи. Таке роз'яснення дають фахівці з Міністерства праці та соціальної політики України, зокрема начальник Юридичного управління Міністерства І. Тубелець¹. Однак вважаємо, що у колективному договорі можна передбачити положення такого змісту: у виняткових випадках за бажанням матері, яка працює, за невикористану відпустку може виплачуватися грошова компенсація за рахунок власних коштів вищого навчального закладу. Для вирішення спірних питань, що виникають у зв'язку з наданням додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, доцільно керуватися роз'ясненням Міністерства праці та соціальної політики України від 14 квітня 2008 р. № 235/0/15-08/13 щодо застосування ст. 19 Закону України «Про відпустки». У цьому роз'ясненні, зокрема, передбачено, що додаткові відпустки працівникам, які мають дітей, надаються понад тривалість щорічної відпустки, передбаченої статтями 6, 7, 8 Закону «Про відпустки», а також понад тривалість щорічних відпусток, установлених іншими законами та нормативно-правовими актами, і переносяться на інший період або продовжуються в порядку, визначеному ст. 11 цього Закону. Оскільки зазначена відпустка є соціальною відпусткою і не належить до виду щорічних, то вона може надаватися в будь-який час протягом календарного року, незалежно від відпрацьованого часу і дати народження дитини — до чи після. Якщо працівник, який має право на соціальну відпустку, з якихось причин не скористався цим правом у році досягнення дитиною певного віку або ж за кілька попередніх років, він має право використати цю відпустку. У разі звільнення, незалежно від підстав, йому має бути виплачена компенсація за всі невикористані дні відпусток, як це передбачено ст. 24 Закону України «Про відпустки». Законодавством не передбачено строку давності, після якого втрачається право на

¹ Див.: Праця і зарплата. – 2000. – груд. (№ 48).

додаткову соціальну відпустку працівників, які мають дітей. Право на додаткову соціальну відпустку залежить від віку дитини. Статтею 19 Закону України «Про відпустки» визначено вік дітей тільки для такої категорії, як «жінка, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років». Вік дитини-інваліда, всиновленої дитини, дитини під опікою, дитини одинокої матері (батька) цим законом не встановлено, тому слід керуватися загальними нормами законодавства про працю.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про охорону дитинства» та ст. 2 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми», дитина — це особа віком до 18 років (повноліття), якщо згідно із законом, застосовуваним до неї, вона не набуває прав повнолітньої раніше. Тому жінка, яка працює і має дитину-інваліда, всиновлену дитину, одинока мати, яка виховує дитину без батька, батько, який виховує дитину без матері, мають право на цю відпустку до досягнення дитиною повноліття. Відповідно до ч. 2 ст. 243 Сімейного кодексу України опіка встановлюється над дитиною, яка не досягла 14 років, а піклування — над дитиною віком від 14 до 18 років. Отже, особа, яка взяла дитину під опіку, має право на додаткову соціальну відпустку до досягнення дитиною 14 років, а особа, яка в установленому порядку визнана піклувальником, — до досягнення дитиною віку 14 років і до виповнення їй 18 років, оскільки ст. 186¹ КЗпП України гарантії, встановлені ст. 182¹ КЗпП, поширює також на піклувальників.

Поняття одинокої матері визначено в Постанові пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1999 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів». Згідно з пунктом 9 цієї постанови, одинокою матір'ю слід вважати жінку, яка не перебуває у шлюбі й у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено за вказівкою матері; вдову, іншу жінку, яка виховує і утримує дитину сама. За цим визначенням для визнання «іншої жінки» одинокою потрібно дві ознаки: вона сама і виховує, і утримує дитину.

Після набрання чинності Законом України «Про відпустки» таке визначення одинокої матері не може застосовуватись, оскільки в п. 5 ч. 12 ст. 10 цього Закону визначено поняття одинокої матері як такої, яка виховує дитину без батька. Отже, участь батька або інших осіб в утриманні дитини не позбавляє матері статусу одинокої. Це означає, що для встановлення права на додаткову відпустку має застосовуватись таке визначення одинокої матері: жінка, яка не перебуває у шлюбі й у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про

батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері; вдова, жінка, яка виховує дитину без батька (в тому числі і розлучена жінка, яка сама виховує дитину, якщо батько не проживає разом з дитиною та відсутні інші докази його участі у вихованні дитини, і за цих самих умов жінка, яка вийшла заміж, але її дитина новим чоловіком не всиновлена)¹. Умови порядку надання такої відпустки або виплати компенсації доцільно також передбачити у колективному договорі.

Слід мати на увазі, що одинока мати, в якій дитина є інвалідом, має право на соціальну відпустку за двома підставами (14 календарних днів): «жінка, яка має дитину-інваліда, та одинока мати». Якщо одинока мати виховує здорову дитину (мається на увазі не дитину-інваліда), соціальна відпустка надається за однією підставою (7 календарних днів). Якщо одинока мати виховує двох дітей віком до 15 років, то така відпустка надається за двома підставами: «жінка, яка має двох дітей віком до 15 років», та «одинока мати».

Робота у нічний час оплачується у підвищеному розмірі, встановленому Генеральною, галузевою, регіональною угодами та колективним договором, але не нижче 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час. У Генеральній угоді на 2002–2003 рр. передбачалась доплата до 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи у нічний час. Генеральною угодою на 2004–2005 рр. доплата за роботу у нічний час встановлювалась у розмірі 35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи у цей час. У Генеральній угоді на 2008–2009 рр. міститься аналогічний припис. А це означає, що у колективних договорах не можна передбачати доплату за роботу у нічний час нижче 35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час. Згідно з Генеральною угодою на 2008–2009 рр., за роботу у вечірній час — з 18-ї до 22-ї години (при багатозмінному режимі роботи) слід доплачувати 20 відсотків годинної тарифної ставки — окладу (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час. У колективному договорі ВНЗ розмір доплат у вказаних випадках може бути підвищений. Наприклад, у колективному договорі Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого на 2007–2010 рр. за роботу в нічний час встановлюється доплата у розмірі 40 відсотків посадового окладу за кожну годину роботи. Схожий припис міститься і у колективному договорі Київського Національного університету імені Тараса Шевченка.

¹ Див.: Праця і зарплата. – 2008. – 14 трав. (№ 18).

При визначенні розміру оплати нічному сторожу доплату за роботу в нічний час слід включати до мінімальної зарплати. Робота сторожа в навчальному закладі не належить до роботи в особливих умовах. Не включається до мінімальної зарплати доплата за роботу в надурочний час у важких, шкідливих, особливо шкідливих умовах праці, на роботі з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, а також премії до ювілейних дат, за винаходи та раціоналізаторські пропозиції, матеріальна допомога¹.

Інколи працівники з підсумованим обліком робочого часу і нічні сторожі у ВНЗ звертаються з проханням надати їм додаткову відпустку за роботу у нічні години. Сторожам надається щорічна відпустка 24 календарних дні, додаткові ж відпустки за роботу у нічний час чинним законодавством для них не передбачені². Колективним договором таку додаткову відпустку також не варто передбачати, поза-як робота в нічний час компенсується відповідною доплатою.

У колдоговорах ВНЗ вирішується також багато інших питань, пов'язаних з відпустками. Особливістю правового регулювання надання відпусток у вищих навчальних закладах є різна тривалість і порядок надання відпусток окремим категоріям працівників. Порядок надання відпусток науково-педагогічним працівникам і їх тривалість регулюються статтями 6 і 10 Закону України «Про відпустки» та постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 346, якою затверджено Порядок надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам.³

Стаття 6 Закону «Про відпустки» встановлює тривалість цих відпусток — до 56 календарних днів, а ст. 10 — порядок їх надання. Відпустки науково-педагогічним працівникам надаються у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу. Це пояснюється особливим режимом праці у ВНЗ. Робота продовжується протягом навчального року, який, як правило, починається 1 вересня, а закінчується 30 червня. На два місяці заняття припиняються на період канікул. Внаслідок цього для науково-педагогічних працівників необов'язково складати і затверджувати графік відпусток. Але

¹ Див.: Уряд. кур'єр. — 2002. — 14 груд. (№ 234).

² Див.: Праця і зарплата. — 2000. — груд. (№ 46).

³ Див.: Офіц. вісн. України. — 1997. — № 16. — С. 73.

життєві обставини іноді вимагають отримання відпустки не в період літніх канікул, а протягом навчального року. Закон «Про відпустки» такого виключення із загального правила не передбачає. Однак у Порядку надання щорічної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним, педагогічним, науково-педагогічним працівникам освіти та науковим працівникам передбачено, що у разі необхідності санаторно-курортного лікування щорічна основна відпустка або її частина може надаватись протягом навчального року, якщо це передбачено колективним договором. Таким чином, за наявності документів, що підтверджують необхідність санаторно-курортного лікування науково-педагогічним працівникам, можна надати відпустку в інший період, тобто і в листопаді, і в грудні, і в січні тощо. Але таким правом можуть скористатися науково-педагогічні працівники лише за умов, коли у колективному договорі буде передбачена така можливість. Протягом навчального року, а не в період літніх канікул можна надавати відпустку також тим науково-педагогічним працівникам, які працювали у літній період у приймальній комісії, керували виробничою практикою тощо.

На наш погляд, у колективному договорі можна передбачити й інші випадки надання відпусток протягом навчального року, а не лише у разі необхідності санаторно-курортного лікування. Звичайно, ці обставини мають бути винятковими. Законодавство про працю не містить заборон і перешкод вирішувати питання про можливість надання щорічної відпустки особам професорсько-викладацького складу протягом навчального року, а не тільки в період канікул, за умови забезпечення їх роботою у канікулярний період. У працівника можуть скластись так обставини, що йому треба надати відпустку не в період літніх канікул. Вважаємо, що сторони можуть включати до колективного договору таке положення.

У ст. 5 Закону Російської Федерації «Про освіту» передбачено, що педагогічні працівники через кожні 10 років безперервної викладацької роботи мають право на тривалу відпустку до одного року, порядок і умови надання якої визначається засновником і (або) статутом освітньої установи.¹ У Законах України «Про освіту», «Про вищу освіту» та «Про відпустки» таке положення відсутнє. В той же час законодавство України не передбачає ніяких перешкод вирішувати це питання у колективних договорах за рахунок власних коштів вищого навчального закладу.

У статутах деяких вищих навчальних закладів зазначено, що відповідно до ст. 19 Закону України «Про відпустки» жінці, яка працює

¹ Див.: Об образовании: Закон РФ // Ведомости съезда нар. депутатов РФ Верхов. Совета РФ. – 1992. – № 30. – Ст. 1497.

і має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, надається щорічно додаткова відпустка тривалістю 7 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпП). Загальна відпустка у такому разі у педагогічного працівника складатиме 63 календарних дні (56+7). У закладах освіти інколи допускають помилку і обмежують загальну тривалість відпустки 59 календарними днями, посилаючись на ст. 10 вказаного Закону, згідно з якою загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах — 69 календарних днів. Але ця стаття має на увазі загальну тривалість трудових відпусток, а відпустка тривалістю 7 календарних днів є соціальною. Вона надається не за досягнення успіхів у роботі і за тривалий час роботи, а за виховання дітей, для створення батькам сприятливих умов у цьому.

Законодавство не передбачає порядок користування цією відпусткою, не вирішує питання про можливість її компенсації, тому порушені питання можна вирішувати за допомогою колективно-договірного регулювання. У колективному договорі можна зафіксувати, що за бажанням жінки ця додаткова відпустка надається одночасно із щорічною основною відпусткою або в інший зручний для неї час, наприклад, у вересні, коли діти йдуть до школи.

У рік досягнення дитиною 15-річного віку зазначена відпустка надається у повному обсязі незалежно від того, коли саме дитині виповнюється 15 років — до настання терміну щорічної відпустки чи після нього, і незалежно від того, за який робочий рік надається відпустка. Вважаємо також, що у колективному договорі можна передбачити виплату грошової компенсації у разі невикористання вищезгаданої відпустки за бажанням жінки за рахунок власних коштів вищого навчального закладу. Що стосується інших категорій працівників, то їм надається відпустка у загальному порядку відповідно до графіку відпусток. Разом з тим при розробці графіка слід враховувати необхідність підготовки навчальних приміщень, корпусів, аудиторій до початку навчального року, адже ця робота, як правило, виконується у канікулярний період. Внаслідок цього час відпустки окремим працівникам слід планувати з урахуванням навчальних потреб.

Керівникам ВНЗ щорічна основна відпустка надається за погодженням з вищестоящим органом управління.

Унаслідок того, що всі проректори відповідно до ст. 34 Закону України «Про вищу освіту» призначаються і звільняються з посади ректором ВНЗ за поданням пропозицій з боку вченої ради ВНЗ, порядок і строк надання їм відпусток визначається ректором.

Перенесення щорічної основної відпустки, поділ її на частини та відкликання з відпустки провадяться відповідно до умов, передбачених статтями 11 та 12 Закону України «Про відпустки». Науково-педагогічним працівникам невикористана частина щорічної основної відпустки, за умови її поділу, повинна бути надана, як правило, в період літніх канікул, а в окремих випадках, передбачених колективним договором, — в інший канікулярний період.

У багатьох колективних договорах встановлені різні пільги, що стосуються надання відпусток. Так, згідно з колективним договором Харківської державної академії міського господарства на 2003 р. деякі категорії працівників цього вищого навчального закладу крім основної одержують додаткову відпустку за ненормований робочий день.

Міністерство праці та соціальної політики України наказом № 7 від 10 жовтня 1997 р. затвердило Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці¹, в яких передбачено, що ненормований робочий день на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форми власності, може застосовуватися для керівників, спеціалістів і робітників, а саме: а) для осіб, праця яких не піддається точному обліку в часі; б) осіб, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості (сільське господарство); в) осіб, які розподіляють час для роботи на свій розсуд. Міністерства та інші центральні органи державної виконавчої влади за погодженням з відповідними галузевими профспілками затверджують орієнтовані переліки робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем. Список професій і посад, на яких може застосовуватися ненормований робочий день, визначається колективним договором. Відповідно з цим наказом Міністерством освіти і науки України за погодженням із ЦК профспілки працівників освіти та науки від 11 березня 1999 р. затверджено Орієнтовний перелік посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти України, яким може надаватись додаткова відпустка². У ньому передбачене широке коло посад, на яких можна встановлювати ненормований робочий день. Це керівники установ, їх заступники,

¹ Див.: Праця і зарплата. – 1997. – груд. (№ 23).

² Див.: Інформаційний збірник Міністерства освіти України. – 1999. – № 11.

помічники, керівники структурних підрозділів, головні провідні і старші спеціалісти, юрисконсульти, бібліотекарі, зав. канцелярією, касири, табельники, агенти-експедитори, друкарки тощо. У колективному договорі конкретного вищого навчального закладу можна визначити перелік посад і спеціальностей працівників, яким слід встановлювати ненормований робочий день і надавати додаткову відпустку тривалістю до 7 календарних днів. У цьому переліку немає науково-педагогічних працівників, бо у них робочий день є нормованим, тому їм надається відпустка до 56 календарних днів.

У колективному договорі можна передбачити й інші пільги щодо порядку надання та використання відпусток. Наприклад, у колективних договорах деяких вищих навчальних закладів містяться положення, відповідно до яких членам подружжя, які працюють у вищому навчальному закладі, надається право отримувати щорічну відпустку в один і той самий час.

§ 5.4. ОХОРОНА ПРАЦІ

Відповідно до ст. 13 КЗпП України у колективному договорі повинні встановлюватися взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання умов і охорони праці, а згідно зі ст. 161 цього кодексу ректор розробляє за участю профспілок і реалізує комплексні заходи щодо охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці». План заходів з охорони праці включається до колективного договору у вигляді додатку.

Для проведення заходів з охорони праці у встановленому порядку виділяються кошти і необхідні матеріали. Витратити їх на інші цілі забороняється. Порядок використання зазначених коштів і матеріалів визначаються у колективному договорі.

Трудові колективи контролюють використання коштів, призначених на охорону праці.

Стаття 19 Закону України «Про охорону праці» передбачає, що фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем. На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, витрати на охорону праці передбачаються в державному або місцевих бюджетах і становлять не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці.

У колективному договорі сторони фіксують заходи щодо забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов'язки,

а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадків виробничого травматизму, професійним захворюванням, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

Система управління охороною праці у вищому навчальному закладі організовується таким чином, щоб здійснювалось адекватне та постійне управління з урахуванням усіх факторів, що впливають на стан охорони праці, й орієнтується на проведення запобіжних дій, що унеможливають виникнення небезпечних ситуацій, але при цьому, у випадку їх виникнення, вона повинна своєчасно реагувати на них та усувати їх. В організаційних заходах, що забезпечують функціонування системи, необхідно передбачити можливість впливу громадських об'єднань працівників підприємства (комісії з питань охорони праці, уповноважених найманими працівниками, профспілок тощо) на стан справ із питань охорони праці.

Система управління охороною праці є частиною загальної системи управління підприємством, яка сприяє запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням на виробництві, а також безпеки для третіх осіб, що виникають у процесі господарювання, і включає в себе комплекс взаємопов'язаних заходів на виконання вимог законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці. У межах системи роботодавць:

- створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання;
- розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;
- забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;
- впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;
- забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом;
- забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;

– організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих чинників;

– розробляє і затверджує положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства, та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, забезпечує безплатно працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці;

– здійснює контроль за дотриманням працівником технологічних процесів, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці;

– організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками в галузі охорони праці;

– вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування в разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків.

Система управління охороною праці організовується таким чином, щоб здійснювалось адекватне та постійне управління з урахуванням усіх факторів, що впливають на стан охорони праці, й орієнтується на проведення запобіжних дій, що унеможливають виникнення небезпечних ситуацій, але при цьому, у випадку їх виникнення, вона повинна своєчасно реагувати на них та усувати їх. В організаційних заходах, що забезпечують функціонування системи, необхідно передбачити можливість впливу громадських об'єднань працівників підприємства (комісії з питань охорони праці, уповноважених найманими працівниками, профспілок тощо).

Для організації виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням і аваріям, у процесі праці на підприємствах, в установах та організаціях створюється служба охорони праці. Служба створюється на підприємствах з кількістю працюючих 50 і більше осіб. На підприємстві з кількістю працюючих

менше 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва (суміщення) особи, які мають відповідну підготовку. На підприємстві з кількістю працюючих менше 20 осіб для виконання функцій служби можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають виробничий стаж роботи не менше трьох років і пройшли навчання з охорони праці. Всі вказані положення слід враховувати при укладенні колективного договору і передбачати зобов'язання сторін такого змісту: вжити заходів щодо укомплектування служби охорони праці відповідними фахівцями у галузі охорони праці.

Служба охорона праці підпорядковується безпосередньо ректору. Керівник служби охорони праці за своїм посадовим становищем та умовам оплати праці прирівнюється до керівників основних виробничо-технічних служб. Ліквідація служби охорони праці допускається тільки в разі ліквідації вищого навчального закладу.

У комплексних заходах ВНЗ з охорони праці в колективному договорі можна передбачити таке.

1. Розроблення, виготовлення та встановлення нових, більш ефективних засобів захисту й охорони праці, а саме установку спеціального обладнання, решіток, люків на колодязях, траншеях, ямах тощо (огорожі холодильних агрегатів в їдальнях; огорожі опалювальних батарей, вікон та світильників в спортивних залах).

2. Виведення навчальних підрозділів із підвальних приміщень.

3. Нанесення на обладнання попереджувальних написів, знаків, застосування кольорів, сигналізуючих про наявність небезпеки.

4. Виготовлення спеціальних драбин, механізмів, пристосувань, що забезпечують зручне та безпечне виконання робіт по ремонту приміщень, зашкленню вікон, ліхтарів, очищенню скла, обслуговуванню освітлювальної арматури.

5. Придбання кондиціонерів (варто вказати, у які приміщення) і проведення робіт по їх установці.

6. Проведення реконструкції діючих та обладнання нових віконних фрамуг і кватирок для поліпшення в приміщеннях природної вентиляції.

7. Обладнання нової та реконструкцію діючої приточно-витяжної вентиляції в приміщеннях: в кабінетах, їдальнях тощо.

8. Проведення ремонтних робіт, реконструкції дверей для забезпечення в приміщеннях необхідного температурного режиму.

9. В разі необхідності здійснення заходів щодо вчасного виведення із експлуатації аварійних приміщень.

10. Укомплектування окремих приміщень і ВНЗ в цілому необхідними протипожежними засобами.

11. Реконструкцію додаткового штучного освітлення з метою доведення до нормативного значення освітлення робочих місць у конкретних приміщеннях та на території ВНЗ.

12. Обладнання в котельних та в приміщеннях ВНЗ аварійного освітлення.

13. Проведення випробувань всіх спортивних споруд.

14. Проведення робіт по заміні непридатної, пошкодженої електричної проводки.

15. Впровадження механізованого прибирання приміщень, придбання пилососів.

16. Обладнання на території ВНЗ тротуарів, переходів, під'їздів.

17. Обладнання кабінетів, куточків, виставок наочних посібників, придбання плакатів, технічної документації та літератури з охорони праці. Впровадження передового досвіду по організації роботи з охорони праці тощо.

Окремо в колективному договорі слід передбачити зобов'язання з попередження нещасних випадків. Для цього необхідно налагодити роботу по проведенню інструктажів з працівниками.

Відповідно до Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та переліку робіт з підвищеною небезпекою, затвердженого Наказом Державного комітету з нагляду за охороною праці України від 26 січня 2005 р. № 15, працівники, під час прийняття на роботу та періодично, повинні проходити на підприємстві інструктажі з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також з правил поведінки та дій при виникненні аварійних ситуацій, пожеж і стихійних лих. За характером і часом проведення інструктажі поділяються на вступний, первинний, повторний, позаплановий та цільовий.

Вступний інструктаж проводиться з усіма працівниками, які приймаються на постійну або тимчасову роботу, незалежно від їх освіти, стажу роботи та посади; з працівниками інших організацій, які прибули на підприємство і беруть безпосередню участь у виробничому процесі або виконують інші роботи для підприємства. Зазначений інструктаж проводиться спеціалістом служби охорони праці або іншим фахівцем відповідно до наказу (розпорядження) по підприємству, який пройшов навчання і перевірку знань з питань охорони праці. Запис про проведення вступного інструктажу робиться в журналі

реєстрації вступного інструктажу з питань охорони праці, який зберігається службою охорони праці або працівником, що відповідає за проведення вступного інструктажу, а також у наказі про прийняття працівника на роботу.

Первинний інструктаж проводиться до початку роботи безпосередньо на робочому місці з працівником: а) новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство або до фізичної особи, яка використовує найману працю; б) який переводиться з одного структурного підрозділу підприємства до іншого; в) який виконуватиме нову для нього роботу; г) відрядженим працівником іншого підприємства, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві.

Повторний інструктаж проводиться на робочому місці індивідуально з окремим працівником або групою працівників, які виконують однотипні роботи, за обсягом і змістом переліку питань первинного інструктажу. Зазначений інструктаж проводиться в терміни, визначені нормативними актами з охорони праці, які діють у галузі, або роботодавцем (фізичною особою, яка використовує найману працю) з урахуванням конкретних умов праці, але не рідше: на роботах з підвищеною небезпекою — 1 раз на 3 місяці, для решти робіт — 1 раз на 6 місяців.

Позаплановий інструктаж проводиться з працівниками на робочому місці або в кабінеті охорони праці при: а) введенні в дію нових або переглянутих нормативно-правових актів з охорони праці, а також при внесенні змін та доповнень до них; б) зміні технологічного процесу, заміні або модернізації устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів та інших чинників, що впливають на стан охорони праці; в) порушеннях працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці, що призвели до травм, аварій, пожеж тощо; г) перерві в роботі виконавця робіт більш ніж на 30 календарних днів — для робіт з підвищеною небезпекою, а для решти робіт — понад 60 днів.

Цільовий інструктаж проводиться з працівниками при: а) ліквідації аварії або стихійного лиха; б) проведенні робіт, на які відповідно до законодавства оформлюються наряд-допуск, наказ або розпорядження.

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі проводить безпосередній керівник робіт (начальник структурного підрозділу, майстер) або фізична особа, яка використовує найману працю.

При організації охорони праці у ВНЗ слід урахувувати вимоги, що містяться в Положенні про організацію роботи з охорони праці учас-

ників навчально-виховного процесу в установах і навчальних закладах, затвердженому наказом Міністерства освіти і науки України від 1 серпня 2001 р. № 563. Відповідно до нього керівник (ректор, директор, завідувач) навчального закладу: щорічно укладає колективний договір (угоду), що містить розділ охорони праці, безпеки життєдіяльності та забезпечує його виконання; забезпечує виконання заходів з охорони праці колективного договору (угоди); на засіданнях ради навчального закладу, нарадах керівників структурних підрозділів, інших осіб, відповідальних за стан охорони праці, безпеку життєдіяльності, організовує звітування з питань профілактики травматизму, виконання заходів розділу з охорони праці колективного договору (угоди), видає накази, розпорядження з цих питань. Головний бухгалтер (бухгалтер) навчального закладу здійснює контроль за правильною витратою коштів, які виділяються на виконання заходів окремого розділу з охорони праці, безпеки життєдіяльності колективного договору (угоди), забезпечує виконання заходів, що передбачені чинним законодавством з охорони праці, безпеки життєдіяльності.

Проректор з наукової роботи організовує роботу і здійснює контроль за виконанням заходів по створенню безпечних і нешкідливих умов при проведенні науково-дослідних, дослідно-конструкторських і експедиційних робіт, а також у студентських наукових товариствах, конструкторських бюро відповідно до чинних законодавчих, нормативних документів з охорони праці, безпеки життєдіяльності.

Завідувач кафедри здійснює безпосереднє керівництво і несе відповідальність за створення здорових, безпечних умов праці і проведення навчально-виховного процесу на кафедрі, проводить з кожним працюючим на кафедрі первинний інструктаж з охорони праці, повторний і позаплановий інструктажі на робочому місці, повторний і позаплановий інструктажі з правил техніки безпеки, перевіряє їх знання з цих питань, оформляє у відповідному журналі, допускає до роботи, організовує проведення із студентами інструктажів з техніки безпеки на робочих місцях, у лабораторіях. Завідувач кафедри складає заявки на спецодяг, спецвзуття, забезпечує своєчасний медичний огляд студентів тощо.

Єдиний порядок розслідування та обліку нещасних випадків, що сталися з вихованцями, учнями, студентами, курсантами, слухачами, аспірантами під час навчально-виховного процесу в навчальних закладах на території України, встановлює Положення про порядок розслідування нещасних випадків, що сталися під час навчально-виховного процесу в навчальних закладах, затверджене Міністерством освіти і науки України від 31 серпня 2001 р. № 616.

Сторони колективного договору можуть передбачити зобов'язання щодо забезпечення участі представників профспілок у розслідуванні кожного нещасного випадку у ВНЗ та у розробленні заходів щодо запобігання їм, а також необґрунтованому обвинуваченні потерпілих у тому, що вони винні у нещасних випадках, які сталися з ними.

У колективному договорі сторонам слід передбачати зобов'язання по забезпеченню працівників спецвзуттям, спецодягом та іншими засобами індивідуального захисту (далі — ЗІЗ). У додатку до колективного договору необхідно перелічити усі професії і посади тих працівників, зайнятих у ВНЗ (лабораторіях, відділах, навчальних приміщеннях, бібліотеці тощо), яких слід забезпечити ЗІЗ. Наприклад, бібліотекарям, зайнятим у книгосховищах, слід видавати халат, термін носіння якого 12 місяців; лаборанту, навчальному майстру, препаратору та іншим робітникам, постійно зайнятим у поліграфічному виробництві, — халат бавовняний з терміном носіння 12 місяців, а тим, хто зайнятий на травильних роботах, додатково до халату видавати інші засоби індивідуального захисту (окуляри захисні, рукавиці комбіновані), лаборантам, препараторам, постійно зайнятим обробкою фотоплівки і приготуванням фоторозчинів, — рукавиці гумові, фартух бавовняний з нагрудником (на період виконання робіт). Лаборанту, зайнятому астрономічними спостереженнями, взимку видають костюм хутровий, валянки, шапку хутрову, рукавиці хутрові, комбінезон бавовняний.

Спецодяг, спецвзуття та інші ЗІЗ, що видаються працівникам, повинні відповідати характеру й умовам їхнього застосування і забезпечувати безпеку праці, тому в колективному договорі можна передбачити зобов'язання ректора щодо перевірки якості засобів індивідуального захисту.

Засоби індивідуального захисту відповідно до Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту, затвердженого наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 24 березня 2008 р. № 53¹, вважаються власністю вищого навчального закладу. Їх слід обліковувати як інвентар. Вони підлягають обов'язковому поверненню при звільненні або переведенні на іншу роботу, для якої ці засоби не потрібні. Ректор або уповноважена ним особа можуть винести рішення про видачу працівникам двох комплектів спецодягу на два строки носіння, про що можна зазначити у колективному договорі.

¹ Див.: Офіц. вісн. України. – 2008. – № 38. – Ст. 1275.

Засоби індивідуального захисту, що були у користуванні, можуть бути видані іншим працівникам тільки після їх прання, хімчистки, дезінфекції та ремонту. Строк носіння таких ЗІЗ залежно від ступеня їх зношеності встановлюється ректором за погодженням з уповноваженим трудового колективу з питань охорони праці та профспілками. Безплатно видається молоко, мило та інші засоби індивідуального захисту тим працівникам, які виконують роботу у шкідливих та небезпечних умовах, а також роботи, пов'язані із забрудненням або у несприятливих температурних умовах.

Громадський контроль за виконанням порядку видачі ЗІЗ покладатиметься на трудовий колектив ВНЗ через уповноваженого від трудового колективу і профспілковий комітет.

У колективному договорі сторони можуть взяти зобов'язання щодо своєчасної організації проведення профілактичного медичного огляду працівників. Слід зауважити, що згідно з Переліком професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 23 травня 2001 р. № 559¹, викладачі ВНЗ I–IV рівнів акредитації не повинні проходити обов'язковий медичний огляд. Обов'язковому профілактичному медичному огляду у навчальних закладах, крім вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, підлягають тільки: а) керівники, їх заступники; б) педагогічні працівники; в) медичний персонал; г) працівники харчоблоків; д) спеціалісти, що беруть участь у навчально-виховному процесі; е) технічний персонал; є) учні перед проходженням виробничої практики на об'єктах, працівники яких підлягають обов'язковому профілактичному медичному огляду. Студентів вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації оглядають перед початком проходження виробничої практики на об'єктах, працівники яких підлягають обов'язковому профілактичному медичному огляду. У гуртожитках обов'язковому профілактичному медичному огляду підлягає адміністрація, вихователі, кастиелянші, технічний персонал, у тому числі прибиральники приміщень, а в спортивно-оздоровчих комплексах — адміністрація, тренери, інструктори, медичний персонал, працівники басейнів та лікувальних ванн, інженери техніки, прибиральники, обслуговуючий персонал.

Перелік необхідних медичних обстежень лікарів-спеціалістів, видів клінічних, лабораторних та інших досліджень, що необхідні для проведення обов'язкових медичних оглядів, затверджується Мініс-

¹ Див.: Офіц. вісн. України. – 2001. – № 21. – Ст. 950.

терством охорони здоров'я. Тому скорочувати види необхідних обстежень з метою економії витрат на ці цілі в колективному договорі не можна. Хоча професійні спілки іноді виступають проти значної кількості лабораторних досліджень, слід пам'ятати, що це є компетенцією МОЗ, тому за ініціативою профспілок скорочувати їх не можна.

Тривалий час у колективних договорах сторони брали на себе зобов'язання по відшкодуванню шкоди потерпілим від нещасних випадків на виробництві. Але з 1 квітня 2001 р. набрав чинності Закон України від 23 вересня 1999 р. № 1105-XIV «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», згідно з яким відшкодування шкоди, медична, професійна та соціальна реабілітація постраждалих провадиться Фондом соціального страхування від нещасних випадків¹. Завданнями страхування від нещасного випадку є: а) проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози здоров'ю застрахованих, викликаним умовами праці; б) відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків або професійних захворювань; в) відшкодування шкоди, пов'язаної з втратою застрахованими особами заробітної плати або відповідної її частини під час виконання трудових обов'язків, надання їм соціальних послуг у зв'язку з ушкодженням здоров'я, а також у разі їх смерті здійснення страхових виплат непрацездатним членам їх сімей.

У ст. 9 Закону України «Про охорону праці» також передбачено, що відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Але роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного або трудового договору.

За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь

¹ Див.: Праця і зарплата. – 2002. – Серп. (№ 32).

період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.

У колективному договорі можна інформативно зазначити для потерпілих, що час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується: а) до стажу роботи для призначення пенсії за віком, б) а також до стажу роботи із шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і пільгових розмірах.

Статтею 44 КЗпП України передбачено, що при припиненні трудового договору внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом колективного договору працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку. Ця норма відтворена і у ст. 6 Закону України «Про охорону праці». Але практика укладення колективних договорів у ВНЗ свідчить про те, що в них сторони відтворюють зміст цієї норми і передбачають, що вихідна допомога виплачується у розмірі тримісячного середнього заробітку, тобто не підвищують розмір вихідної допомоги порівняно із законодавчо встановленою. Таке положення колективного договору слід визнати законним. Сторони можуть і не скористатися можливістю підвищити розмір вихідної допомоги. Це їхнє право. Зазначені положення не можна визнати такими, що погіршують умови колективного договору порівняно з законодавством.

У колективному договорі ректору бажано також узяти додаткові зобов'язання про забезпечення правил пожежної безпеки у вищих навчальних закладах. Специфіка ВНЗ полягає в тому, що в аудиторіях, конференц-залах, лекторіях, навчальних залах, бібліотеках, музеях збирається велика кількість студентів, викладачів, інших співробітників, тому слід передбачити заходи по покращенню умов роботи в приміщеннях бібліотек, архівів, сховищ, музеїв, виставок тощо, оскільки ці приміщення належать до об'єктів підвищеної пожежної небезпеки.

Особливу увагу необхідно приділяти забезпеченню норм з охорони праці і пожежної безпеки в момент проведення в цих приміщеннях масових заходів. Такі приміщення повинні мати не менше двох евакуаційних виходів, які повинні постійно утримуватись в справному стані.

У колективних договорах також можна передбачити такі зобов'язання:

- щороку перевіряти стан приміщень бібліотеки, книгосховищ, архівів тощо з метою виявлення відповідності їх встановленим нормативам;

- відремонтувати підлоги, ліквідувати щілини і вибоїни на сходинах;

- перевірити протипожежний стан гуртожитків;

- підготувати пам'ятки щодо дій на випадок виникнення пожежі у кімнатах, де проживають іноземні студенти, на декількох мовах;

- перевірити стан приміщень для обслуговування автомобілів, гаражів.

У разі необхідності до розділу «Охорона праці» можна включати й інші зобов'язання, наприклад, перевірити стан обідніх залів, у яких розстановка столів не повинна перешкоджати евакуації людей у разі пожежі.

До колективного договору слід додати перелік професій і посад працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, які мають право на одержання безкоштовного молока або інших рівноцінних харчових продуктів, наприклад кефіру.

§ 5.5. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Розділ колективного договору, присвячений соціальному захисту, має особливе значення, оскільки в ньому передбачаються різноманітні пільги для працюючих. Ці питання повинні бути предметом уваги не тільки держави, а й керівників будь-яких підприємств, установ, організацій, в тому числі і ректорів вищих навчальних закладів. З урахуванням специфіки ВНЗ, яка полягає в тому, що вони об'єднують різні категорії працівників, в колективному договорі можна встановлювати пільги як для усіх працюючих, так і для окремих їх категорій.

Перш за все такі пільги встановлюються для науково-педагогічних і наукових співробітників. З метою матеріальної підтримки цих працівників для виконання наукових робіт аспірантам і докторантам, кандидатські і докторські яких прийняті до захисту Спеціалізованими радами, можна виплачувати грошову допомогу за рахунок власних коштів. Розмір цих допомог визначає ректор із урахуванням фінансових можливостей ВНЗ.

У деяких колективних договорах містяться зобов'язання сторін виплачувати науково-педагогічним і науковим працівникам грошову

допомогу для придбання наукової літератури, друкування авторефератів дисертацій. Окремі приватні навчальні заклади за колективним договором оплачують навчання своїх аспірантів та докторантів у тих державних ВНЗ, де є аспірантура і докторантура. За колективним договором можна відшкодувати виплати аспірантам і докторантам, пов'язані з участю у наукових конференціях, симпозиумах, нарадах, на яких обговорювалися питання, що представляють інтерес для науковців.

За колдоговором надається також матеріальна допомога за умови, коли працівники опинились у скрутному становищі і самотійно не можуть з нього вийти (складна операція, тривале захворювання). Виділяються кошти для придбання дорогих ліків, для лікування дітей із складними захворюваннями за кордоном, потерпілим від Чорнобильської катастрофи, при народженні дитини тощо.

Стратегія подолання бідності, затверджена указом Президента України від 15 серпня 2001 р. № 637/2001¹, передбачає, що перебудова економічних відносин в умовах спаду виробництва, інфляції, зміни форм власності призвела до різкого зниження рівня життя населення, зменшення його платоспроможності, розшарування суспільства за рівнем доходів, зростання безробіття. Реальна заробітна плата залишається на рівні, що не забезпечує обсягів споживання матеріальних благ, достатніх для відновлення фізичної та інтелектуальної здатності до праці. Працююче населення також не гарантовано від ризику потрапити до категорії бідних. У Стратегії серед засобів подолання бідності передбачається можливість поширення вторинної зайнятості працездатного населення, тому в колективних договорах можна передбачити зобов'язання ректора створювати умови при можливості для роботи за сумісництвом і суміщенням професій (посад), особливо для малооплачуваних працівників.

У багатьох колективних договорах передбачається виплата допомог для малооплачуваних осіб, створюються фонди для надання їм матеріальної допомоги. Непрацюючим пенсіонерам, які, наприклад, пропрацювали в навчальному закладі не менше 20 років, ВНЗ, з урахуванням своїх можливостей, надає матеріальну допомогу.

З метою вшанування працівників, які досягли 50, 60, 70 років і пропрацювали тривалий час у ВНЗ, колективним договором можна передбачити виплату винагороди в розмірі посадового окладу і надання безкоштовної путівки до санаторію. Наприклад, у колективному договорі Буковинської державної медичної академії на 2003–2004 рр.

¹ Див.: Офіц. вісн. України. – 2001. – № 33. – Ст. 1525.

передбачено, що за довголітню і добросовісну працю видають премію на честь ювілеїв з 50, 60, 70, 75, 80 і 85 років. Разом з тим при відзначенні ювілеїв слід додержуватися вимог, зазначених в Указі Президента України від 17 грудня 1999 р. № 1583/99 «Про додаткові заходи щодо впорядкування відзначення пам'ятних дат і ювілеїв», згідно з яким не допускається витрачання державних коштів на відзначення надуманих урочистих подій, влаштування різного роду пишних прийомів, фуршетів, презентацій, а також марнотрацтва при проведенні офіційних свят і заходів¹. Про це ж наголошується у листі Міністерства освіти і науки України «Щодо відзначення пам'ятних дат та ювілеїв» від 9 лютого 2008 р. № 1/9-67.

У колективних договорах можна передбачувати виплати пенсіонерам при виході на пенсію і залишенні роботи у ВНЗ. Така грошова допомога є видом соціальної підтримки. Розмір допомоги бажано пов'язувати з тривалістю роботи у ВНЗ. Замість грошової допомоги пенсіонеру можна вручити цінний подарунок.

У Галузевій угоді між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки на 2007–2009 рр. Міністерство освіти і науки зобов'язалось домагатися виплати разової грошової допомоги випускникам ВНЗ, які призначаються на роботу в галузі вперше, сприяти духовному і культурному розвитку освітян, створенню необхідних умов для реалізації особистості в існуючій мережі об'єктів культури, клубів, об'єднань, гуртків, передбачати норми щодо соціального захисту ветеранів праці, встановлювати за активну і сумлінну працю по захисту прав і інтересів працівників щорічну винагороду в розмірі посадового окладу головам профспілкових організацій, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах. Ці пільги та гарантії можна відобразити і в колективному договорі.

При встановленні грошових допомог у колективному договорі слід вказувати джерела фінансування. Якщо ВНЗ не має власних коштів, то надавати додаткові пільги він не може. Так, на запитання про те, чи може вищий навчальний заклад (як неприбуткова організація) надавати за колективним договором додаткові соціально-економічні пільги порівняно з чинним законодавством і за рахунок яких джерел, начальник відділу колективних договорів та угод Мінпраці України Л. Парчевська дала таку відповідь: «Відповідно до ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством

¹ Див.: Офіц. вісн. України. – 1999. – № 51.

і угодами гарантії, соціально-побутові пільги. У разі їх устанавлення слід ураховувати норми ст. 9¹ КЗпП України, якою визначено, що установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть устанавлювати додаткові порівняно із законодавством трудові й соціально-побутові пільги для працівників. Отже, якщо заклад освіти не має економічних можливостей надавати працівникам додаткові пільги, це питання не може бути предметом переговорів щодо зобов'язань колективного договору»¹.

¹ Праця і зарплата. – 2002. – Лют. (№ 7).

6. КОЛЕКТИВНІ УГОДИ — АКТИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ГАЛУЗІ ОСВІТИ

Закон України «Про колективні договори і угоди» вирізняє два види нормативних договорів про працю — угоди і договори, які, будучи актами соціального партнерства, мають підпорядковуватися відповідним принципам, цілям і завданням. Аналіз цього Закону дає підстави стверджувати, що під угодою в ньому розуміється правовий акт, який регулює виробничі, трудові та соціально-економічні відносини і укладається на рівні держави, території, галузі. Угода є актом, що містить загальні принципи регламентування соціально-трудова відносин і пов'язаних із ними економічних відносин і укладається між повноважними представниками працівників і роботодавців на державному, регіональному й галузевому рівнях у межах їх компетенції. Інакше кажучи, її треба розглядати як правовий акт, що містить загальні принципи регламентування. За своєю юридичною природою угоди є нормативними договорами. Оскільки останнім часом колективні угоди набули поширення та містять важливі нормативні приписи, ними слід керуватись при укладенні колективних договорів.

Як критерій класифікації угод по видах ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» називає регульовані ними сфери суспільних відносин. Згідно із зазначеним критерієм ця стаття виділяє:

- генеральну угоду, що встановлює загальні принципи регламентації соціально-трудова відносин на рівні держави;
- регіональну угоду, що встановлює загальні принципи регламентування соціально-трудова відносин на рівні територіального утворення;
- галузеву угоду, що визначає загальні умови оплати праці, трудові гарантії й пільги працівникам певної галузі економіки.

Відповідно генеральна і регіональна угоди встановлюють загальні принципи регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин на певному рівні соціального партнерства. На відміну від них, галузева угода встановлює загальні не принципи, а умови праці, гарантії й пільги працівникам на галузевому рівні. Зміст угод залежить від їх виду, сторін і компетенції. Сторони вільні

в обранні і включенні в угоду кола питань для обговорення, примірний перелік яких установлено у ст. 8 даного Закону, де, зокрема, вказується, що угодою на державному рівні регулюються основні принципи та норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин щодо: а) гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості; б) мінімальних соціальних гарантій оплати праці й доходів, які забезпечували б достатній рівень життя всіх груп і верств населення; в) розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; г) соціального страхування; д) трудових відносин, режиму роботи й відпочинку; е) умов охорони праці й навколишнього природного середовища; є) задоволення духовних потреб населення; ж) умов зростання фондів оплати праці й установлення міжгалузевого співвідношення в оплаті праці; з) забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Сторонами генеральної угоди виступають: а) професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди; б) власники або уповноважені ними органи, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, на підприємствах яких зайнято більшість найманих працівників держави. Таким чином, власники підприємств і первинні профспілкові організації не є безпосередніми учасниками колективних переговорів щодо укладення угоди на державному рівні. Інтереси власників підприємств, установ, організацій всіх форм власності представляють відповідні об'єднання організацій роботодавців з всеукраїнським статусом в особі уповноважених ними органів. Представництво і здійснення захисту прав членів первинних профспілок на державному рівні договірного регулювання трудових і соціально-економічних відносин здійснюють відповідні профспілки, які мають статус всеукраїнських профспілок, в особі уповноважених ними органів. Отже, якщо представники сторін (через уповноважених осіб), які представляють інтереси підприємства, брали участь у підписанні Генеральної угоди (або згодом приєдналися до цієї угоди), то її норми є обов'язковими під час укладення колективного договору. В іншому випадку для підприємств, які при укладенні угоди не були представлені уповноваженими представниками зі сторони власника і сторони профспілки, умови і розміри оплати праці встановлюються з дотриманням мінімальних гарантій, встановлених законодавством України, зокрема розміру мінімальної заробітної плати, оплати за роботу у нічний час, святкові та неробочі дні, надурочну роботу тощо. Разом з тим законодавство не забороняє застосовувати під час укладення колек-

тивного договору норми Генеральної угоди або положення галузевої угоди, до якої підприємство належить за характером виробництва.¹

Одним із актів соціального партнерства виступають галузеві угоди, спрямовані на вдосконалення регламентування соціально-трудових відносин, розвиток соціального партнерства, реалізацію конституційних прав і гарантій працівників і роботодавців. Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо: а) нормування й оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі); б) встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості; в) трудових відносин; г) умов і охорони праці; д) житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку; е) умов зростання фондів оплати праці; є) встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; ж) забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Принципово важливо, що галузеві угоди не можуть погіршувати становище трудящих порівняно з Генеральною угодою. На відміну від останньої, ці угоди, окрім питань соціально-економічного розвитку галузі й визначення взаємних зобов'язань сторін, містять значну кількість нормативних приписів, зокрема тих, що стосуються особливостей прийому на роботу, звільнення, переміщення й переведення на інше місце роботи в підприємствах певних галузей і щодо працівників цих галузей, а також додаткові гарантії по забезпеченню зайнятості. Положення галузевої угоди обов'язкові для застосування як мінімальні гарантії під час ведення колективних переговорів, укладення угод на регіональних рівнях і колективних договорів на рівні виробничому. При прийнятті Президентом, Верховною Радою, урядом України або в Генеральній угоді більш високих гарантій для працюючих, ніж передбачені в галузевій угоді, нормою для виконання вважаються перші.

Угоди на регіональному рівні регламентують питання соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі (порівняно з Генеральною угодою) соціальні гарантії, компенсації, пільги. Вони укладаються між місцевими органами державної влади або регіональними об'єднаннями підприємців, якщо вони мають відпо-

¹ Див.: Про поширення норм Генеральної угоди: Лист М-ва праці та соц. політики України від 4 лип. 2008 р. № 435/13/84-08.

відні повноваження, і об'єднаннями профспілок чи іншими уповноваженими трудовими колективами органами.

За чинним законодавством основна відмінність між колективними договорами та угодами полягає у сфері їх дії. Дія договору обмежується рамками організації, угода ж охоплює ширше коло осіб, оскільки при укладенні залежно від її виду враховуються інтереси працівників як окремих галузей, територій, так і всієї держави. Інші відмінності між цими двома правовими документами зумовлені саме відмінностями за сферою дії. Цілком зрозуміло, що на рівні окремої установи можуть обговорюватися й вирішуватися питання, у розв'язанні яких заінтересований її трудовий колектив. Зовсім інший масштаб і характер мають ті з них, що порушуються на галузевому, регіональному або навіть на загальнодержавному рівні. На відміну від угод, до колективних договорів слід включати нормативні приписи, пряме розпорядження про обов'язкове закріплення яких міститься в чинному законодавстві України. Угоди, на відміну від колективних договорів, можуть містити не тільки нормативні положення, а й принципи правового регулювання.

Порядок ведення переговорів і укладення угод подібний до порядку укладення колективних договорів. Варто, проте, зауважити, що у разі недосягнення згоди у спільному представницькому органі угода вважається укладеною, якщо її підписали представники профспілок чи їх об'єднань або інші уповноважені трудовим колективом на представництво органів, до яких входить більше половини найманих працівників держави, галузі, території. Угода підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 10 днів після завершення колективних переговорів. Положення генеральної, галузевої, регіональної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

Галузеві та регіональні угоди підлягають повідомній реєстрації у Міністерстві праці та соціальної політики України. Сторони, що уклали угоду, повинні інформувати громадян через засоби масової інформації про зміни угоди та хід її реалізації.

Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008–2009 рр. укладена 15 квітня 2008 р., а її положення діють безпосередньо на всіх підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності та є обов'язковими для застосування під час укладення угод іншого рівня та колективних договорів як мінімальні гарантії. Угоду

підписали 4 всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців і підприємців та 69 всеукраїнських профспілок. Сторони в період дії вказаного акту соціального партнерства зобов'язалися спрямовувати скоординовані зусилля на радикальне прискорення соціального розвитку та виконання першочергових завдань у соціально-економічній і трудовій сфері, підвищення рівня зайнятості населення та належне матеріальне забезпечення працівників, подальший розвиток соціального діалогу, досягнення стабільності та злагоди в суспільстві.

Генеральна угода на 2008–2009 рр. містить зобов'язання сторін щодо: сприяння розвитку вітчизняного виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості; оплати праці; охорони праці та здоров'я, умов праці та відпочинку; соціального захисту та задоволення духовних потреб. Так, сторони домовились забезпечити участь представників первинної профспілкової організації, а у разі її відсутності — вільно обраних працівниками представників, уповноважених представляти їх інтереси у стосунках з роботодавцями, щодо: а) внесення змін та доповнень до статутів у частині захисту соціально-економічних та трудових прав працівників; б) розроблення внутрішніх документів підприємств (правила трудового розпорядку, програми розвитку персоналу тощо), а також внесення до них змін відповідно до законодавства. У сфері зайнятості міститься зобов'язання визначати у колективних договорах обсяги професійного навчання працівників, а також загальних витрат коштів на цю мету відповідно до потреб виробництва і вимог законодавства, та передбачати в галузевих угодах заходи щодо забезпечення періодичності підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на 5 років.

Важливими домовленостями в сфері оплати праці є: а) забезпечення підвищення рівня середньої заробітної плати в цілому по національній економіці не менш як на 25 відсотків щороку та випереджальне зростання темпів реальної заробітної плати порівняно з темпами зростання реального валового внутрішнього продукту; б) застосування на підприємствах та в організаціях (крім бюджетної сфери) переліку і розмірів доплат та надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників, що мають міжгалузевий характер, згідно з передбаченим додатком (приміром, за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника — до 100 відсотків тарифної ставки (окладу, посадового окладу) відсутнього працівника; за суміщення професій (посад) — доплата одному працівнику не обмежується максимальним розміром і встановлюється в межах економії фонду заробітної плати за тарифною ставкою і окладом суміщеної посади

працівників тощо); в) установлення, на період до запровадження розміру мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму для працездатної особи до 1 січня 2009 р., мінімальної тарифної ставки робітника I розряду у виробничій сфері (за винятком бюджетних установ) у розмірі 120 відсотків мінімальної заробітної плати). Кабінет Міністрів України зобов'язався погоджувати рішення про визначення ставок (окладів) та інших умов оплати праці працівників бюджетної сфери з відповідними галузевими профспілками та відповідними галузевими об'єднаннями організацій роботодавців.

У сфері охорони праці та здоров'я, умови праці та відпочинку сторони Генеральної угоди домовилися: а) сприяти включенню до галузевих угод та колективних договорів зобов'язань щодо здійснення комплексних заходів, спрямованих на усунення шкідливих та небезпечних чинників виробничого середовища; б) визначити під час укладання колективних договорів перелік робіт, на яких за умовами виробництва працівник не має права відлучатися з робочого місця та використовувати час обідньої перерви на свій розсуд; в) рекомендувати включити до галузевих угод умови щодо запровадження тривалості робочого часу для осіб, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда, на одну годину на тиждень менше встановленої тривалості із збереженням розміру заробітної плати. Кабінет Міністрів України зобов'язався приймати рішення про перенесення робочих днів для святкування загальнодержавних свят не пізніше ніж за місяць до початку нового року за погодженням із стороною профспілок та всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців, які є суб'єктами Угоди, з повідомленням про це населення через засоби масової інформації.

У сфері соціального захисту сторони досягли домовленостей: а) вжити заходів щодо поліпшення умов доступу осіб з обмеженими фізичними і розумовими можливостями до послуг, що надаються установами та організаціями соціальної інфраструктури; б) рекомендувати передбачати включення, під час укладання галузевих, регіональних угод та колективних договорів, зобов'язань щодо соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку. Генеральна угода на 2008–2009 рр. як важливі додатки містить: а) Регламент ведення колективних переговорів щодо встановлення розміру мінімальної заробітної плати; б) Порядок проведення соціального діалогу; в) Порядок проведення консультацій.

Велике значення для регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин мають також угоди, укладені на

галузевому рівні. Сьогодні в Україні вказані угоди діють в освіті та науці, атомній енергетиці й промисловості, житлово-комунального господарстві, місцевій промисловості, побутовому обслуговуванню населення України, телебаченні та радіомовленні, космічному та загальному машинобудуванні, хімічній і нафтохімічній галузях промисловості, автомобільному транспорті та дорожньому господарстві, будівництві та промисловості будівельних матеріалів, агропромислового комплексу тощо. За інформацією прес-служби Мінпраці, на початок 2008 р. в Україні є чинними 83 галузеві і 27 регіональних угод¹.

При укладенні колективних договорів слід враховувати положення, які містяться в галузевих угодах. Так, наприклад, у Галузевій угоді між Міністерством освіти і науки України та Центральним комітетом профспілки працівників освіти і науки України на 2007–2009 рр., укладеній 4 квітня 2007 р., передбачено, що ця угода є нормативним актом соціального партнерства, на підставі якого здійснюється регулювання трудових відносин в освітянській галузі та соціально-економічних питань, що стосуються інтересів працівників та власників. Положення угоди діють безпосередньо та поширюються на працівників закладів та установ освіти, які перебувають у сфері дії її сторін, і є обов'язковими для включення до колективних договорів та угод нижчого рівня. Наприклад, Міністерство освіти і науки України зобов'язалось не допускати: а) скорочення чисельності науково-педагогічних працівників при запровадженні новітніх форм і технологій організації навчального процесу у вищих навчальних закладах; б) в закладах освіти і науки масових вивільнень працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 10 відсотків чисельності працівників протягом календарного року). Сторони домовились обмежити укладення строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробування. Контрактну форму трудового договору було визнано за необхідне спрямувати на створення умов для виявлення ініціативності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності, правову і соціальну захищеність.

Галузевою угодою рекомендовано встановлювати та надавати інші види відпусток (у разі особистого шлюбу або шлюбу дітей, народження дитини, смерті близьких родичів, для догляду за хворим членом сім'ї, батькам, чий діти йдуть до 1-го класу школи, ветеранам, донорам тощо), в тому числі головам виборних органів профспілки, які працюють на громадських засадах, на умовах колективних дого-

¹ Див.: Уварова Е. Что нужно знать работодателю и работнику о генеральном соглашении // Налоги и бухгалтерский учет. – 2008. – № 24 (1104). – С. 51.

ворів. Також було визнано за можливе розширювати переліки категорій працівників, яким за бажанням може надаватися щорічна відпустка повної тривалості до закінчення 6-місячного терміну безперервної роботи в даній установі, організації на умовах колективного або трудового договору.

Насамкінець слід відзначити, що гарантії, передбачені галузевою угодою, є мінімальними, а колективними договорами можуть встановлюватися додаткові трудові та соціальні гарантії за рахунок власних коштів вищих навчальних закладів.

Прошло вже п'ятнадцять років, як почали діяти колективні угоди. Цей період є достатнім для того, щоб проаналізувати їх вплив на регулювання соціально-трудова і пов'язаних з ними економічних відносин та зробити певні висновки.

По-перше, зазначимо, що деякі положення угод не є конкретними та мають обтічний характер. Часто вживаються такі терміни: «сприяти», «рекомендувати», «удосконалювати», «розглянути питання», «аналізувати підсумки», «посилити захист» тощо. Можна було б погодитися з такими словосполученнями, якби у практиці не виникали проблеми. Так, наприклад, у п. 5. 2. 8 Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та Центральним комітетом профспілки працівників освіти і науки України на 2007–2009 рр. зазначено: «Міністерство освіти і науки України рекомендує органам управління освітою, власникам або уповноваженим органам сприяти наданню можливості непедагогічним працівникам закладів освіти і науки, які відповідно до чинного законодавства мають право на викладацьку роботу, виконувати її в межах основного робочого часу». Це положення дійсно покращує умови праці цієї групи працівників. Однак нормативно-правові акти про сумісництво чітко визначають, у яких випадках дозволено іншу педагогічну роботу виконувати у межах основного робочого часу. Як наслідок, компетентні державні органи, здійснюючи перевірки, в тому числі і дотриманням законодавства про сумісництво, можуть поставити питання про повернення коштів, які були виплачені незаконно. Виправдання своїх дій посиланням на Галузеву угоду не є переконливим, адже Міністерство освіти і науки України лише сприяє наданню можливості, а не встановлює норму про можливість виконання деяких видів педагогічної роботи у робочий час. Ця проблема часто виникає у бюджетних установах, де кошти закладені у кошторис, а тому повинні виплачуватися відповідно до нього. Вважаємо, що такі терміни, як «сприяти» і под., слід замінити більш конкретними словами «встановити», «дозволяти» тощо.

Крім того, слід погодитися з думкою Федерації профспілок України про те, що доцільно мінімізувати основні позиції угоди, не переважуючи її «технічними накрутками», аби вона за змістом була доступніша, зрозуміліша пересічним науково-педагогічним та іншим працівникам освітніх закладів, заради яких вона укладається¹.

По-друге, на жаль, багато положень у колективних угодах різних рівнів хронічно не виконуються, внаслідок чого угоди у суспільстві втрачають авторитет. Аналіз змісту колективних угод показує, що в переважній більшості випадків вони визначають завдання, зокрема уряду та інших центральних органів виконавчої влади у сфері основних засад соціально-економічної політики та трудових відносин, правовий механізм реалізації яких навіть не визначено. У багатьох випадках ними підкреслюється необхідність прийняття низки нормативно-правових актів із цих питань. Наприклад, у Генеральній угоді на 1999–2000 рр. було передбачено, що Кабінет Міністрів України зобов'язується підготувати за участю профспілок і затвердити Примірні правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації. Згодом, у доповненнях до Генеральної угоди на 2002–2003 рр. зазначалося, що уряд зобов'язується за участю профспілок протягом 2002 р. розробити і затвердити Типові правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації, врахувавши в них питання щодо порядку чергування працівників і встановлення гнучкого режиму робочого часу та порядку підсумованого обліку робочого часу. Але до цього часу вказані правила відсутні, хоча для розробки зазначеного та інших нормативних актів значні кошти не потрібні. В Україні існують потужні юридичні та економічні вищі навчальні заклади, наукові центри, які б давно виконали ці завдання за дорученням Кабміну. Сторонам соціального партнерства слід ставитися до взятих на себе зобов'язань більш відповідально, а прийняті зобов'язання неухильно виконувати.

По-третє, незважаючи на те що нерідко трапляється ситуація, коли угоду укладає один уряд чи інший орган центральної виконавчої влади, а виконувати її має новий, таке становище слід визнати нормальним явищем. У діяльності державних органів має бути спадкоємність. Разом з тим не можна погодитися з пропозицією Федерації профспілок України, щоб Генеральну угоду укладати на термін повноважень Президента України, а щороку вносити в документ відповідні корективи. Не слід пов'язувати питання про укла-

¹ Див.: Работа Ю. І. Федерація профспілок: аналітичний погляд // Профспілкові вісті. – 2005. – 9 вер. (№ 36).

дення угод з певними державними та політичними лідерами. Вони змінюються, а галузі економіки повинні невпинно успішно розвиватися, у суспільстві слід завжди здійснювати соціальний діалог і підтримувати соціальний мир.

Урахування наведених зауважень буде сприяти підвищенню престижу колективних угод у суспільстві та позитивно вплине на правове регулювання соціально-трудових відносин.

7. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ І УГОДИ

Контроль за виконанням колективних договорів та угод проводиться безпосередньо сторонами, які їх уклали, у порядку, визначеному цими договорами та угодами. Рекомендація МОП № 91 «Щодо колективних договорів» зазначає, що контроль за дотриманням колективних договорів має здійснюватись організаціями роботодавців і працівників, котрі беруть у них участь, чи наявними органами інспекції або ж органами, що спеціально створюються для цієї мети. У разі здійснення контролю сторони зобов'язані надавати необхідну для цього інформацію. Спори, що впливають із тлумачення колективного договору, підлягають урегулюванню в порядку, встановленому за згодою між сторонами або в законодавстві. Стаття 15 Закону України «Про колективні договори і угоди» дозволила саме сторонам, а не будь-яким іншим органам і суб'єктам колективно-договірного регулювання контролювати виконання колективного договору.

Сторони, які підписали колективний договір, угоду, щорічно, в строки, передбачені цими актами, звітують про їх виконання. Однак трудове законодавство не містить заборони щодо можливості звітувати більш одного разу на рік, тому за домовленістю сторони можуть взаємно звітувати і двічі на рік, і частіше.

Статистичні дані про колективний договір надсилаються до органів державної статистики у порядку, визначеному законодавством. Відповідно до Типового положення про Головне управління праці та соціального захисту населення обласної, Київської міської, управління праці та соціального захисту населення Севастопольської міської і про управління праці та соціального захисту населення районної, районної у містах Києві та Севастополі державної адміністрації, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30 травня 2007 р. № 790 управління згідно з покладеним на нього завданнями аналізує стан укладення колективних договорів на підприємствах, в установах та організаціях, надає сторонам переговорного процесу організаційно-методичну допомогу; забезпечує у межах своїх повно-

важень додержання законодавства з питань розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів).

Якщо роботодавець допустив порушення умов колективного договору, профспілки, що його уклали, мають право надіслати йому подання про їх усунення. Подання розглядається у тижневий строк. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у передбачений строк профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб роботодавця в суді.

Представники сторін можуть утворити комісію, якій доручається перевірка виконання колективного договору. За наслідками перевірки складається акт, що є основним документом, який свідчить про результати роботи по виконанню колективного договору. Одночасно такий акт є підставою для вжиття заходів щодо усунення виявлених недоліків. Результати перевірки можуть обговорюватися на загальних зборах (конференції) трудового колективу, а за ними вживаються заходи щодо усунення виявлених порушень.

Акт перевірки повинен відображати стан роботи з виконання колективного договору, угоди. У ньому вказується: а) скільки заходів було включено до цих актів і б) скільки з них виконано. По кожному з невиконаних зобов'язань повинні бути чітко вказані причини невиконання. В акті коротко висвітлюється робота по виконанню кожного з розділів колективного договору, угоди.

В акті також можуть бути конкретні пропозиції комісії щодо: а) притягнення до відповідальності осіб, винних у невиконанні зобов'язань, а також б) усунення недоліків, що стали причиною цього.

Акт перевірки обговорюється на спільному засіданні сторін. Наслідком такого обговорення є прийняття рішення, в якому визначаються заходи по усуненню виявлених недоліків, прорахунків, дається оцінка діяльності працівників, які допустили невиконання двосторонніх зобов'язань, вказуються терміни їх виконання і особи чи органи, яким доручено здійснювати контроль за реалізацією наміченого. Результати перевірки можуть обговорюватись й на загальних зборах (конференції) трудового колективу.

Також контроль за виконанням колективного договору можуть здійснювати й інші органи.

Згідно зі ст. 46 Закону України «Про господарські товариства» від 19 вересня 1991 р. № 1576-ХІІ у роботі наглядової ради акціонерного товариства з правом дорадчого голосу беруть участь представники профспілкового органу або іншого уповноваженого трудовим колективом органу, який підписав колективний договір від імені трудового колективу.

Оскільки колективні договори та угоди є нормативно-правовими актами, з моменту вступу їх в дію обов'язки сторін набувають юридичної сили і підлягають беззаперечному виконанню. У разі невиконання зобов'язань сторони несуть відповідальність: кримінальну, адміністративну, дисциплінарну, матеріальну.

Відповідальність за порушення законодавства про колективні договори та угоди відповідно до статей 17–19 Закону України «Про колективні договори і угоди» настає у разі:

а) ухилення від участі в переговорах.

На осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, або навмисно порушили визначений строк, або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами строки, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади;

б) порушення і невиконання колективного договору, угоди.

На осіб, які представляють власника або уповноважений ним орган чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність, аж до звільнення з посади. На вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору, угоди;

в) ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю.

Особи, які представляють власника або уповноважений ним орган чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, несуть дисциплінарну відповідальність або підлягають штрафу до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Порядок і строки накладення штрафів, передбачених Законом України «Про колективні договори і угоди», регламентуються Кодексом України про адміністративні правопорушення. Справи з цих

питань розглядаються судом за поданням однієї із сторін колективного договору, угоди, відповідних комісій або з ініціативи прокурора.

Одним з головних принципів юридичної відповідальності взагалі і адміністративної зокрема є законність, суть якої становить точне виконання правових приписів. Що стосується юридичної відповідальності, то ця вимога полягає в тому, що притягувати до неї можуть тільки компетентні органи в чітко встановленому законом порядку. Однак треба зазначити, що Закон України «Про колективні договори та угоди» і Кодекс України про адміністративні правопорушення встановлюють різні межі адміністративної відповідальності за вчинення одних і тих же адміністративних проступків. Так, ч. 1 ст. 17 Закону закріплює положення, згідно з яким на осіб, які представляють власників, уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи й ухиляються від участі в переговорах щодо укладення колективного договору, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. У той же час ст. 41¹ КУпАП вказує, що ухилення осіб, які представляють роботодавців чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових колективів, від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення встановленого законодавством терміну початку переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів термін, тягне за собою накладення штрафу від трьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Схожа ситуація існує також із положеннями статей 18 і 19 Закону України «Про колективні договори та угоди» та статей 412 і 413 КУпАП відповідно.

Щоб прийняти правильне рішення, слід керуватися ст. 2 КУпАП, згідно з якою Закони України про адміністративні правопорушення безпосередньо застосовуються тільки у разі, якщо вони не включені у встановленому порядку до цього Кодексу. Однак для уникнення суперечностей у Закон України «Про колективні договори і угоди» необхідно внести зміни, які за своїм змістом відповідали б аналогічним приписам КУпАП.

Крім адміністративної відповідальності особи, винні в ухиленні від участі в переговорах, у порушенні й невиконанні колективного договору, в ненаданні інформації, необхідної для успішного проведення колективних переговорів і здійснення контролю, можуть бути притягнуті й до інших видів юридичної відповідальності. Такими видами відповідальності є дисциплінарна, матеріальна, а в окремих випадках — кримінальна відповідальність.

Дисциплінарна відповідальність полягає у накладенні власником чи уповноваженим ним органом на працівника за порушення трудової дисципліни праці (скоєння дисциплінарного проступку) стягнення: догани або звільнення.

Статтею 45 КЗпП України передбачено, що на вимогу профспілкового органу, який за дорученням трудового колективу підписав колективний договір, власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір з керівником або усунути його із займаної посади, якщо він порушує законодавство про працю і не виконує зобов'язань за колективним договором. Пункт 9 ч. 1 ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» уточнює це положення та зазначає, що до повноважень виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації належить право приймати рішення про вимогу до роботодавця розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує цей Закон, законодавство про працю, ухиляється від участі у переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори. За змістом ст. 43¹ КЗпП України керівником належить вважати особу, яка очолює підприємство, установу, організацію або відокремлений підрозділ (філію, представництво тощо). При цьому йдеться не про будь-який структурний підрозділ (цех, управління, службу, ферму тощо), а саме про відокремлений підрозділ, який утворюється в спеціально передбаченому порядку. Вимога профспілкових органів про розірвання трудового договору (контракту) є обов'язковою для розгляду і виконання. Якщо власник або уповноважений ним орган, або керівник, стосовно якого пред'явлено вимогу про розірвання трудового договору, не згоден із цією вимогою, він може оскаржити рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у районному, районному в місті, міському чи міськрайонному суді у двотижневий строк із дня отримання рішення. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення. У разі, якщо рішення виборного органу первинної профспілкової організації не виконано і не оскаржено у зазначений строк, виборний орган первинної профспілкової організації у цей же строк може оскаржити у суді діяльність або бездіяльність посадових осіб, органів, до компетенції яких належить розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації. Пункт 21 постанови Пленуму

Верховного Суду України № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. роз'яснює, що відхилення судом скарги на вимогу профспілкового органу не є перешкодою для оскарження працівником у суді законності звільнення його на підставі ст. 45 КЗпП України.

Матеріальна відповідальність полягає у зобов'язанні працівника відшкодувати пряму дійсну шкоду, заподіяну вищому навчальному закладу невиконанням зобов'язань за колективним договором.

Кримінальна відповідальність передбачає покарання працівника за порушення зобов'язань за колективним договором у випадку, якщо таке порушення утворює склад злочину.

Поряд з юридичними видами відповідальності винні особи можуть бути притягнуті також до громадської відповідальності. Така відповідальність працівників може бути перед трудовим колективом, який може застосувати до своїх членів такі заходи громадського стягнення, як товариське зауваження чи громадська догана. Також трудовий колектив може порушити перед власником або уповноваженим ним органом питання про звільнення винного працівника відповідно до чинного законодавства.

ДОДАТКИ

Кодекс законів про працю України

(Із змінами, внесеними згідно з Указами Президії
ВР Української РСР

№ 2048–08 від 18. 09. 73, ВВР 1973, № 40, ст. 343

№ 3866–08 від 05. 06. 75, ВВР 1975, № 24, ст. 296

№ 161–09 від 24. 12. 76, ВВР 1977, № 1, ст. 4

№ 5584–09 від 17. 01. 80, ВВР 1980, № 5, ст. 81

№ 2240–10 від 29. 07. 81, ВВР 1981, № 32, ст. 513

№ 2957–10 від 30. 12. 81, ВВР 1982, № 2, ст. 23

№ 4617–10 від 24. 01. 83, ВВР 1983, № 6, ст. 87

№ 6237–10 від 21. 12. 83, ВВР 1984, № 1, ст. 3

№ 8474–10 від 27. 02. 85, ВВР 1985, № 11, ст. 205

№ 2444–11 від 27. 06. 86, ВВР 1986, № 27, ст. 539

№ 3546–11 від 10. 02. 87, ВВР 1987, № 8, ст. 149

№ 4534–11 від 03. 09. 87, ВВР 1987, № 37, ст. 715

№ 4841–11 від 30. 10. 87, ВВР 1987, № 45, ст. 904

№ 5938–11 від 27. 05. 88, ВВР 1988, № 23, ст. 556

№ 7543–11 від 19. 05. 89, ВВР 1989, № 22, ст. 235

№ 9280–11 від 14. 05. 90, ВВР 1990, № 22, ст. 367

Законами Української РСР № 871–12 від 20. 03. 91, ВВР 1991,
№ 23, ст. 267

№ 1205–12 від 18. 06. 91, ВВР 1991, № 30, ст. 382

Постановою ВР Української РСР № 1292–12 від 04. 07. 91,
ВВР 1991, № 36, ст. 474

Законами України № 2032–12 від 04. 01. 92, ВВР 1992, № 17, ст. 209

№ 2134–12 від 18. 02. 92, ВВР 1992, № 22, ст. 302

№ 2417–12 від 05. 06. 92, ВВР 1992, № 33, ст. 477

№ 2418–12 від 05. 06. 92, ВВР 1992, № 33, ст. 478

Декретом № 7–92 від 09. 12. 92, ВВР 1993, № 5, ст. 34

Законами № 2857–12 від 15. 12. 92, ВВР 1993, № 6, ст. 35

№ 3610–12 від 17. 11. 93, ВВР 1993, № 47, ст. 435

№ 3632–12 від 19. 11. 93, ВВР 1993, № 49, ст. 461

№ 3693–12 від 15. 12. 93, ВВР 1994, № 3, ст. 9

№ 3694–12 від 15. 12. 93, ВВР 1994, № 3, ст. 10

№ 3706–12 від 16. 12. 93, ВВР 1993, № 51, ст. 478

№ 3719–12 від 16. 12. 93, BBP 1994, № 3, ст. 16
№ 92/94–BP від 12. 07. 94, BBP 1994, № 33, ст. 297
№ 6/95–BP від 19. 01. 95, BBP 1995, № 5, ст. 30
№ 35/95–BP від 27. 01. 95, BBP 1995, № 28, ст. 201
№ 75/95–BP від 28. 02. 95, BBP 1995, № 13, ст. 85
№ 263/95–BP від 05. 07. 95, BBP 1995, № 28, ст. 204
№ 256/96–BP від 28. 06. 96, BBP 1996, № 30, ст. 143
№ 357/96–BP від 10. 09. 96, BBP 1996, № 45, ст. 229
№ 534/96–BP від 21. 11. 96, BBP 1997, № 4, ст. 23
№ 20/97–BP від 23. 01. 97, BBP 1997, № 11, ст. 89
№ 374/97–BP від 19. 06. 97, BBP 1997, № 35, ст. 223
№ 785/97–BP від 26. 12. 97, BBP 1998, № 18, ст. 93
№ 117–XIV від 18. 09. 98, BBP, 1998, № 43–44, ст. 268
№ 576–XIV від 08. 04. 98, BBP, 1999, № 19, ст. 175
№ 2343–XII від 14. 05. 92 — в редакції Закону
№ 784–XIV від 30. 06. 99, BBP, 1999, № 42–43, ст. 378
№ 1356–XIV від 24. 12. 99, BBP, 2000, № 6-7, ст. 41
№ 1421–XIV від 01. 02. 2000, BBP, 2000, № 8, ст. 53
№ 1766–III від 01. 06. 2000, BBP, 2000, № 35, ст. 288
№ 1807–III від 08. 06. 2000, BBP, 2000, № 38, ст. 318
№ 2056–III від 19. 10. 2000, BBP, 2000, № 50, ст. 436
№ 2213–III від 11. 01. 2001, BBP, 2001, № 11, ст. 47
№ 2343–III від 05. 04. 2001, BBP, 2001, № 21, ст. 104
№ 2620–III від 11. 07. 2001, BBP, 2001, № 44, ст. 227
№ 184–IV від 17. 10. 2002, BBP, 2002, № 47, ст. 355
№ 429–IV від 16. 01. 2003, BBP, 2003, № 10–11, ст. 87
№ 487–IV від 06. 02. 2003, BBP, 2003, № 15, ст. 108
№ 490–IV від 06. 02. 2003, BBP, 2003, № 15, ст. 110
№ 639–IV від 20. 03. 2003, BBP, 2003, № 25, ст. 181
№ 762–IV від 15. 05. 2003, BBP, 2003, № 30, ст. 247
№ 1096–IV від 10. 07. 2003, BBP, 2004, № 6, ст. 38
№ 1703–IV від 11. 05. 2004, BBP, 2004, № 32, ст. 394
№ 2103–IV від 21. 10. 2004, BBP, 2005, № 2, ст. 31
№ 2128–IV від 22. 10. 2004, BBP, 2005, № 2, ст. 36
№ 2190–IV від 18. 11. 2004, BBP, 2005, № 4, ст. 92
№ 2454–IV від 03. 03. 2005, BBP, 2005, № 16, ст. 259
№ 3248–V від 20. 12. 2005, BBP, 2006, № 14, ст. 119
№ 466–V від 14. 12. 2006, BBP, 2007, № 9, ст. 76
№ 534–V від 22. 12. 2006, BBP, 2007, № 10, ст. 91
№ 609–V від 07. 02. 2007, BBP, 2007, № 15, ст. 194
№ 1014–V від 11. 05. 2007, BBP, 2007, № 33, ст. 442
№ 107–VI від 28. 12. 2007, BBP, 2008, № 5–6, № 7–8,
ст. 78 — зміни діють по 31 грудня 2008 року
№ 274–VI від 15. 04. 2008)

(Витяг)

**Глава II
КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

(Глава II в редакції Закону № 3693–12 від 15. 12. 93)

Стаття 10. Колективний договір

Колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів.

(Із змінами, внесеними згідно з Указами ПБП № 4617–10 від 24. 01. 83, № 8474–10 від 27. 02. 83, № 5938–11 від 27. 05. 88; Законом № 3693–12 від 15. 12. 93)

Стаття 11. Сфера укладення колективних договорів

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи.

Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства, установи, організації в межах компетенції цих підрозділів.

(Стаття 11 із змінами, внесеними згідно з Указами ПБП № 4617–10 від 24. 01. 83, № 8474–10 від 27. 02. 83, № 5938–11 від 27. 05. 88; Законом № 3693–12 від 15. 12. 93)

Стаття 12. Сторони колективного договору

Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності — представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони.

Якщо на підприємстві, в установі, організації створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної первинної профспілкової організації) утворити об'єднаний представницький орган для укладення колективного договору. В цьому разі кожна первинна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкрет-

них зобов'язань за колективним договором та відповідальності за їх невиконання. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в об'єднаному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.

(Із змінами, внесеними згідно із Законом № 3693–12 від 15. 12. 93, в редакції Закону № 2343–III від 05. 04. 2001, із змінами, внесеними згідно із Законом № 1096–IV від 10. 07. 2003)

Стаття 13. Зміст колективного договору

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
 - забезпечення продуктивної зайнятості;
 - нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
 - встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
 - участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом);
 - режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
 - умов і охорони праці;
 - забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
 - гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих;
 - умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
 - забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
- Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

(Із змінами, внесеними згідно з Указами ПБВ № 8474–10 від 27. 02. 85, № 7543–11 від 19. 05. 89; Законами № 3693–12 від 15. 12. 93, № 20/97–ВР від 23. 01. 97, № 274–VI від 15. 04. 2008)

Стаття 14. Колективні переговори, розробка і укладення колективного договору, відповідальність за його виконання

Укладенню колективного договору передують колективні переговори.

Строки, порядок ведення переговорів, вирішення розбіжностей, що виникають під час їх ведення, порядок розробки, укладення та внесення змін і доповнень до колективного договору, відповідальність за його виконання регулюються Законом України «Про колективні договори і угоди».

(Із змінами, внесеними згідно із Законом № 3693–12 від 15. 12. 93)

Стаття 15. Реєстрація колективного договору

Колективні договори підлягають повідомній реєстрації місцевими органами державної виконавчої влади.

Порядок реєстрації колективних договорів визначається Кабінетом Міністрів України.

(Із змінами, внесеними згідно із Законом № 3693–12 від 15. 12. 93)

Стаття 16. Недійсність умов колективного договору

Умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників, є недійсними.

(Із змінами, внесеними згідно з Указами ПВП № 4617–10 від 24. 01. 83, № 5938–11 від 27. 05. 88, № 871–12 від 20. 03. 91; Законом № 3693–12 від 15. 12. 93)

Стаття 17. Строк чинності колективного договору

Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому.

Після закінчення строку чинності колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.

Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір.

У разі реорганізації підприємства, установи, організації колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

У разі зміни власника чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період

сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

У разі ліквідації підприємства, установи, організації колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

На новоствореному підприємстві, в установі, організації колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, установи, організації, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, установи, організації, якщо не передбачено їх реєстрацію.

(Із змінами, внесеними згідно із Законом № 3693–12 від 15. 12. 93)

Стаття 18. Поширення колективного договору на всіх працівників

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства, установи, організації.

(Із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617–10 від 24. 01. 83; Законом № 3693–12 від 15. 12. 93)

Стаття 19. Контроль за виконанням колективного договору

Контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, які його уклали, у порядку, визначеному цим колективним договором.

Якщо власник або уповноважений ним орган (особа) порушив умови колективного договору, профспілки, що його уклали, мають право надсилати власнику або уповноваженому ним органу (особі) подання про усунення цих порушень, яке розглядається у тижневий строк. У разі відмови усунути порушення або недотримання згоди у зазначений строк профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду.

(Із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 4617–10 від 24. 01. 83, № 5938–11 від 27. 05. 88; Законами № 3693–12 від 15. 12. 93, № 2343–III від 05. 04. 2001)

Стаття 20. Звіти про виконання колективного договору

Сторони, які підписали колективний договір, щорічно в строки, передбачені колективним договором, звітують про його виконання.

(Із змінами, внесеними згідно із Законом № 3693–12 від 15. 12. 93)

Глава III ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

Стаття 29. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце

До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний:

1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору;

2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;

3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

(Із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 5938–11 від 27. 05. 88; Законом № 3694–12 від 15. 12. 93)

Стаття 38. Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника

Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не має права звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

(Із змінами, внесеними згідно з Указами ПБВ № 5584–09 від 17. 01. 80, № 6237–10 від 21. 12. 83, № 7543–11 від 19. 05. 89; Законами № 871–12 від 20. 03. 91, № 3694–12 від 15. 12. 93, № 6/95–ВР від 19. 01. 95, № 1356–XIV від 24. 12. 99)

Стаття 39. Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника

Строковий трудовий договір (пункти 2 і 3 статті 23) підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених частиною першою статті 38 цього Кодексу.

Спори про дострокове розірвання трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду трудових спорів.

(Із змінами, внесеними згідно із Законом № 6/95–ВР від 19. 01. 95)

Стаття 39¹. Продовження дії строкового трудового договору на невизначений строк

Якщо після закінчення строку трудового договору (пункти 2 і 3 статті 23) трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк.

Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

(Доповнено згідно із Законом № 6/95–ВР від 19. 01. 95)

Стаття 42¹. Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу

Працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 цього Кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо власник або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Певажне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у статті 42 цього Кодексу, та в інших випадках, передбачених колективним договором.

Умови відновлення соціально-побутових пільг, які працівники мали до вивільнення, визначаються колективним договором.

(Доповнено згідно із Законом № 6/95–ВР від 19. 01. 95)

Стаття 44. Вихідна допомога

При припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36) — у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39) — у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

(Із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 5938–ІІ від 27. 05. 88; Законами № 871–І2 від 20. 03. 91, № 3694–І2 від 15. 12. 93, № 6/95–ВР від 19. 01. 95; в редакції Закону № 1356–XIV від 24. 12. 99; із змінами, внесеними згідно із Законом № 1014–V від 11. 05. 2007; текст статті 44 в редакції Закону № 107–VI від 28. 12. 2007)

Глава ІV РОБОЧИЙ ЧАС

Стаття 50. Норма тривалості робочого часу

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті.

(Із змінами, внесеними згідно із Законами № 871–12 від 20. 03. 91, № 3610–12 від 17. 11. 93)

Глава VII ОПЛАТА ПРАЦІ

(Назва в редакції Закону № 357/96–ВР від 10. 09. 96)

Стаття 97. Оплата праці на підприємствах, в установах і організаціях

Оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Оплата може провадитися за результатами індивідуальних і колективних робіт.

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності — з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються власником або уповноваженим ним органом з урахуванням вимог, передбачених частиною другою цієї статті.

Власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.

Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються власником або уповноваженим ним органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

(Із змінами, внесеними згідно із Законами № 871–012 від 20. 03. 91, № 2032–12 від 04. 01. 92; Декретом 23–92 від 31. 12. 92; в редакції Закону № 357/96–ВР від 10. 09. 96, із змінами, внесеними згідно із Законами № 1096–IV від 10. 07. 2003, № 2103–IV від 21. 10. 2004)

Стаття 104. Оплата праці при виконанні робіт різної кваліфікації

При виконанні робіт різної кваліфікації праця почасових робітників, а також службовців оплачується за роботою вищої кваліфікації.

Праця робітників-відрядників оплачується за розцінками, встановленими для роботи, яка виконується. В тих галузях народного господарства, де за характером виробництва робітникам-відрядникам доручається виконання робіт, тарифікованих нижче присвоєних їм розрядів, робітникам, які виконують такі роботи, виплачується міжрозрядна різниця. Виплата міжрозрядної різниці та умови такої виплати встановлюються колективними договорами.

Стаття 105. Оплата праці при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника

Працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі.

(Із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617–10 від 24. 01. 83; Законами № 263/95–ВР від 05. 07. 95, № 357/96–ВР від 10. 09. 96)

Стаття 108. Оплата роботи у нічний час

Робота у нічний час (стаття 54) оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

(Із змінами, внесеними згідно із Законами № 3694–12 від 15. 12. 93, № 357/96–ВР від 10. 09. 96)

Стаття 115. Строки виплати заробітної плати

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів.

У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

(Із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 2240–10 від 29. 07. 81; Законом № 263/95–ВР від 05. 07. 95; в редакції Закону № 357/96–ВР від 10. 09. 96)

Глава XI ОХОРОНА ПРАЦІ

Стаття 159. Обов'язок працівника — виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці

Працівник зобов'язаний:

знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;

додержувати зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації;

проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди;

співробітничати з власником або уповноваженим ним органом у справі організації безпечних та нешкідливих умов праці, особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу.

(Із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР № 2240–10 від 29. 07. 81, № 4617–10 від 24. 01. 83; Законом № 3694–12 від 15. 12. 93)

Стаття 161. Заходи щодо охорони праці

Власник або уповноважений ним орган розробляє за участю професійних спілок і реалізує комплексні заходи щодо охорони праці

відповідно до Закону України «Про охорону праці». План заходів щодо охорони праці включається до колективного договору.

(Із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617–10 від 24. 01. 83)

Стаття 162. Кошти на заходи по охороні праці

Для проведення заходів по охороні праці виділяються у встановленому порядку кошти і необхідні матеріали. Витратити ці кошти і матеріали на інші цілі забороняється.

Порядок використання зазначених коштів і матеріалів визначається в колективних договорах.

Трудові колективи контролюють використання коштів, призначених на охорону праці.

(Із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617–10 від 24. 01. 83)

Глава XIII ПРАЦЯ МОЛОДІ

Стаття 200. Участь молодіжних організацій у розгляді питань праці і побуту молоді

Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) підприємства, установи, організації і власник або уповноважений ним орган розглядають питання про заохочення молодих працівників, розподіл для них житла і місць в гуртожитках, охорону праці, їх звільнення, використання коштів на розвиток культурно-масової і спортивної роботи за участю представника молодіжної організації на умовах, визначених колективним договором.

(Із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617–10 від 24. 01. 83; Законом № 871–12 від 20. 03. 91; в редакції Закону № 263/95–ВР від 05. 07. 95, із змінами, внесеними згідно із Законом № 1096–IV від 10. 07. 2003)

Глава XVI ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ. УЧАСТЬ ПРАЦІВНИКІВ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ, УСТАНОВАМИ, ОРГАНІЗАЦІЯМИ

(Назва із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 8474–10 від 27. 02. 85)

Стаття 246. Первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях

Первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях та їх структурних підрозділах представляють інтереси

своїх членів і захищають їх трудові, соціально-економічні права та інтереси.

Первинні профспілкові організації здійснюють свої повноваження через утворені відповідно до статуту (положення) виборні органи, а в організаціях, де виборні органи не утворюються, — через профспілкового представника, уповноваженого згідно із статутом на представництво інтересів членів професійної спілки, який діє в межах прав, наданих Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та статутом професійної спілки.

У разі якщо на підприємстві, в установі, організації діє кілька первинних профспілкових організацій, представництво колективних інтересів працівників підприємства, установи, організації щодо укладення колективного договору здійснюється об'єднаним представницьким органом у порядку, визначеному частиною другою статті 12 цього Кодексу.

(Із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617–10 від 24. 01. 83, в редакції Законів № 2343–III від 05. 04. 2001, № 1096–IV від 10. 07. 2003)

Стаття 247. Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації

Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації:

1) укладає та контролює виконання колективного договору, звітує про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертається з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору;

2) разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання запровадження, перегляду та змін норм праці;

3) разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат;

4) разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання робочого часу і часу відпочинку, погоджує графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо;

5) разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників;

6) бере участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг;

7) бере участь у розробленні правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації;

8) представляє інтереси працівників за їх дорученням під час розгляду індивідуальних трудових спорів та у колективному трудовому спорі, сприяє його вирішенню;

9) приймає рішення про вимогу до власника або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», законодавство про працю, ухиляється від участі в переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори;

10) надає згоду або відмовляє в наданні згоди на розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з працівником, який є членом професійної спілки, що діє на підприємстві, в установі та організації, у випадках, передбачених законом;

11) бере участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, у роботі комісії з питань охорони праці;

12) здійснює громадський контроль за виконанням власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі, організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків;

13) здійснює контроль за підготовкою та поданням власником або уповноваженим ним органом документів, необхідних для призначення пенсій працівникам і членам їх сімей;

14) здійснює контроль за наданням пенсіонерам та інвалідам, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві, в установі, організації, права користування нарівні з його працівниками наявними можливостями щодо медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних закладів та іншими

соціальними послугами і пільгами згідно із статутом підприємства, установи, організації та колективним договором;

15) представляє інтереси застрахованих осіб у комісії із соціального страхування, направляє працівників до санаторіїв, профілакторіїв і будинків відпочинку, туристичних комплексів, баз та оздоровчих закладів на умовах, передбачених колективним договором або угодою, перевіряє стан організації медичного обслуговування працівників та членів їхніх сімей;

16) визначає разом з власником або уповноваженим ним органом відповідно до колективного договору розмір коштів, що будуть спрямовані на будівництво, реконструкцію, утримання житла, веде облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов, розподіляє в установленому законодавством порядку жилу площу в будинках, споруджених за кошти або за участю підприємства, установи, організації, а також жилу площу, що надається власникові у розпорядження в інших будинках, здійснює контроль за житлово-побутовим обслуговуванням працівників;

17) представляє інтереси працівників підприємства-боржника в ході процедури банкрутства.

Вибірні органи профспілкової організації, що діють на підприємстві, в установі, організації, мають також інші права, передбачені законодавством України.

(Із змінами, внесеними згідно з Указами ПБП № 4617–10 від 24. 01. 83, № 8474–10 від 27. 02. 85, № 5938–11 від 27. 05. 88; Законом № 263/95–ВР від 05. 07. 95, в редакції Закону № 2343–III від 05. 04. 2001, із змінами, внесеними згідно із Законами № 429–IV від 16. 01. 2003, № 1096–IV від 10. 07. 2003)

Стаття 248. Гарантії діяльності профспілок

Для реалізації повноважень профспілок, передбачених Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», члени виборних органів профспілкових організацій підприємств, установ і організацій, вищестоящих профспілкових органів, а також повноважні представники цих органів мають право:

1) безперешкодно відвідувати та оглядати місце роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени профспілок;

2) вимагати і одержувати від власника або уповноваженого ним органу, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення щодо умов праці, виконання колективних договорів, до-

держання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;

3) безпосередньо звертатися в усній або письмовій формі до власника або уповноваженого ним органу, посадових осіб з профспілкових питань;

4) перевіряти роботу закладів торгівлі, громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих закладів, гуртожитків, транспортних підприємств і підприємств побутового обслуговування, що належать або надають послуги підприємству, установі, організації, в яких працюють члени профспілок;

5) розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства, установи, організації в доступних для працівників місцях;

6) перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів на соціальні і культурні заходи та житлове будівництво.

(Із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617–10 від 24. 01. 83; Законом № 871–12 від 20. 03. 91, в редакції Закону № 2343–III від 05. 04. 2001)

Стаття 249. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу щодо створення умов для діяльності профспілок

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності первинних профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі, організації.

Приміщення для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників, які є членами професійної спілки, з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною надається власником або уповноваженим ним органом у порядку, передбаченому колективним договором.

За наявності письмових заяв працівників, які є членами професійної спілки, власник або уповноважений ним орган щомісяця безоплатно утримує із заробітної плати та перераховує на рахунок професійної спілки членські профспілкові внески працівників відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди в строки, визначені цим договором чи угодою. Власник або уповноважений ним орган не має права затримувати перерахування зазначених коштів.

Спори, пов'язані з невиконанням власником або уповноваженим ним органом цих обов'язків, розглядаються у судовому порядку.

Будинки, приміщення, споруди, в тому числі орендовані, призначені для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи серед працівників підприємства, установи, організації та членів їх сімей, а також оздоровчі табори можуть передаватися на договірних засадах у користування профспілковим організаціям цього підприємства, установи, організації.

(Із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617–10 від 24. 01. 83, в редакції Закону № 2343–III від 05. 04. 2001, із змінами, внесеними згідно із Законом № 1096–IV від 10. 07. 2003)

Стаття 250. Відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу

Власники або уповноважені ними органи зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

(Із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617–10 від 24. 01. 83, в редакції Законів № 2343–III від 05. 04. 2001, № 1096–IV від 10. 07. 2003)

Стаття 251. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в тижневий строк надавати на запити профспілок, їх об'єднань інформацію щодо умов та оплати праці працівників, соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод.

У разі затримки виплати заробітної плати власник або уповноважений ним орган зобов'язаний на вимогу виборних профспілкових органів надати письмовий дозвіл на отримання в банках інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації чи отримати таку інформацію в банках і надати її профспілковому органу. У разі відмови власника або уповноваженого ним органу

надати таку інформацію чи дозвіл на отримання інформації його дії або бездіяльність можуть бути оскаржені до суду.

(В редакції Закону № 2343–III від 05. 04. 2001, із змінами, внесеними згідно із Законом № 1096–IV від 10. 07. 2003)

Стаття 252. Гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів

Працівникам підприємств, установ, організацій, обраним до складу виборних профспілкових органів, гарантуються можливості для здійснення їх повноважень.

Зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного профспілкового органу, членами якого вони є.

Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган професійної спілки), крім випадків додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї професійної спілки (об'єднання професійних спілок).

Звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації, не допускається протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад (крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі у зв'язку із станом здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законом передбачена можливість звільнення з роботи чи служби). Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, якщо це пов'язано із станом здоров'я.

Працівникам, звільненим у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення строку їх повноважень надається попередня робота (посада) або за згодою працівника інша рівноцінна робота (посада).

Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надається на умовах, перед-

бачених колективним договором, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менш як 2 години на тиждень.

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок власника або уповноваженого ним органу.

За працівниками, обраними до складу виборних органів профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі, організації, зберігаються соціальні пільги та заохочення, встановлені для інших працівників за місцем роботи відповідно до законодавства. На підприємстві за рахунок його коштів цим працівникам можуть бути надані додаткові пільги, якщо це передбачено колективним договором.

(Із змінами, внесеними згідно з Указами ПБР № 4617–10 від 24. 01. 83, № 5938–11 від 27. 05. 88; Законом № 871–12 від 20. 03. 91, в редакції Закону № 2343–III від 05. 04. 2001, із змінами, внесеними згідно із Законом № 1096–IV від 10. 07. 2003)

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про колективні договори і угоди

(Відомості Верховної Ради (ВВР), 1993, № 36, ст. 361)

(Із змінами, внесеними згідно із Законами

№ 607/96–ВР від 17. 12. 96, ВВР, 1997, № 6, ст. 49

№ 20/97–ВР від 23. 01. 97, ВВР, 1997, № 11, ст. 89

№ 274–VI від 15. 04. 2008, ВВР, 2008, № 25, ст. 240)

Цей Закон визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників.

Стаття 1. Колективний договір і угода

Колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників або уповноважених ними органів.

Стаття 2. Сфера укладення колективних договорів, угод

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях (далі — підприємства) незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи.

Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів.

Угода укладається на державному, галузевому, регіональному рівнях на двосторонній основі.

Стаття 3. Сторони колективного договору, угоди

Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом, з однієї сторони, і однією або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а у разі відсутності таких органів — представниками трудящих, обраними і уповноваженими трудовим колективом.

Сторонами генеральної угоди виступають:

професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди;

власники або уповноважені ними органи, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди, на підприємствах яких зайнято більшість найманих працівників держави.

Сторонами угоди на галузевому рівні є власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи і профспілки чи об'єднання профспілок або інших представницьких організацій трудящих, які мають відповідні повноваження, достатні для ведення переговорів, укладення угоди та реалізації її норм на більшості підприємств, що входять у сферу їх дії.

Угода на регіональному рівні укладається між місцевими органами державної влади або регіональними об'єднаннями підприємств, якщо вони мають відповідні повноваження, і об'єднаннями профспілок чи іншими уповноваженими трудовими колективами органами.

Стаття 4. Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод

Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод від імені найманих працівників надається професійним спілкам, об'єднанням профспілок в особі їх виборних органів або іншим представницьким організаціям трудящих, наділеним трудовими колективами відповідними повноваженнями.

При наявності на підприємстві, державному, галузевому, територіальному рівнях кількох профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення угоди або колективного договору.

У разі недосягнення згоди у спільному представницькому органі угода вважається укладеною, якщо її підписали представники профспілок чи їх об'єднань або інші уповноважені трудовим колективом на представництво органів, до яких входить більше половини найманих працівників держави, галузі, території.

У разі недосягнення згоди щодо колективного договору у спільному представницькому органі загальні збори (конференція) трудового колективу приймає найбільш прийнятний проект колективного договору і доручає профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який розробив проект, на його основі провести переговори і укласти затверджений загальними зборами (конференцією) колективний договір від імені трудового колективу з власником або уповноваженим ним органом.

Стаття 5. Співвідношення законодавства і колективного договору, угоди, трудового договору

Умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали.

Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод.

Забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами.

Стаття 6. Неприпустимість заборони діяльності щодо укладення та виконання колективних договорів і угод

Забороняється будь-яке втручання, яке може обмежити законні права працівників та їх представників або заборонити їх здійснення, з боку органів представницької і виконавчої влади та господарського управління, політичних партій, власників або уповноважених ними органів при укладенні та виконанні колективних договорів, угод.

Не допускається ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод від імені працівників організаціями або органами, які створені чи фінансуються власниками або уповноваженими ними органами, політичними партіями.

У разі коли інтереси трудового колективу представляє профспілковий орган, інтереси власника або уповноваженого ним органу не можуть представляти особи, які є членами виборного органу цієї профспілки.

Стаття 7. Зміст колективного договору

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);

встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
умов і охорони праці;

забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих;

умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; *(Частину другу статті 7 доповнено абзацом одинадцятим згідно із Законом № 20/97–ВР від 23. 01. 97)*

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. *(Частину другу статті 7 доповнено абзацом згідно із Законом № 274–VI від 15. 04. 2008)*

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантій, соціально-побутові пільги.

Стаття 8. Зміст угод

Угодою на державному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо:

гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості;
мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя;
розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів;
соціального страхування;

трудова відносин, режиму роботи і відпочинку;
умов охорони праці і навколишнього природного середовища;
задоволення духовних потреб населення;
умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці; *(Частину першу статті 8 доповнено абзацом дев'ятим згідно із Законом № 20/97–ВР від 23. 01. 97)*

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. *(Частину першу статті 8 доповнено абзацом згідно із Законом № 274–VI від 15. 04. 2008)*

Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо:

нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі);

встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості;

трудових відносин;

умов і охорони праці;

житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку;

умов зростання фондів оплати праці; *(Частина другу статті 8 доповнено абзацом сьомим згідно із Законом № 20/97–ВР від 23. 01. 97)*

встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці. *(Частина другу статті 8 доповнено абзацом восьмим згідно із Законом № 20/97–ВР від 23. 01. 97)*

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. *(Частина другу статті 8 доповнено абзацом згідно із Законом № 274–VI від 15. 04. 2008)*

Галузева угода не може погіршувати становище трудящих порівняно з генеральною угодою.

Угоди на регіональному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

Стаття 9. Дія колективного договору, угоди

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства. Положення генеральної, галузевої, регіональної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

Колективний договір, угода набирають чинності з дня їх підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі, угоді.

Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.

Колективний договір, угода зберігають чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір, угоду.

У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію.

Усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором власником або уповноваженим ним органом.

Сторони, що уклали угоду, повинні інформувати громадян через засоби масової інформації про зміну угоди та хід її реалізації.

Галузеві та регіональні угоди підлягають повідомній реєстрації Міністерством праці України, а колективні договори реєструються місцевими органами державної виконавчої влади.

Стаття 10. Колективні переговори

Укладенню колективного договору, угоди передують колективні переговори.

Будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів.

Друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори.

Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору, угоди визначається сторонами і оформляється відповідним протоколом.

Для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами.

Сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів.

Сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди. Учасники переговорів не мають права розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання.

Робоча комісія готує проект колективного договору, угоди з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів галузей, регіонів, громадських організацій, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом.

Стаття 11. Вирішення розбіжностей

Для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони використовують примирні процедури.

Якщо в ході переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів.

Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують із свого складу примирну комісію, а у разі недосягнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами.

Примирна комісія або посередник у термін до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації щодо суті спору.

У разі недосягнення згоди між сторонами відносно внесення рекомендації допускається організація та проведення страйків у порядку, що не суперечить законодавству України.

Для підтримки своїх вимог під час проведення переговорів щодо розробки, укладення чи зміни колективного договору, угоди профспілки, інші уповноважені працівниками органи можуть проводити у встановленому порядку збори, мітинги, пікетування, демонстрації.

Стаття 12. Гарантії та компенсації на період переговорів

Особи, які беруть участь в переговорах як представники сторін, а також спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісій, на період переговорів та підготовки проекту звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку та включенням цього часу до трудового стажу. Всі витрати, пов'язані з участю у переговорах і під-

готовці проекту, компенсуються в порядку, передбаченому законодавством про працю, колективним договором, угодою.

Стаття 13. Підписання колективного договору, угоди

Проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу.

У разі якщо збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект в цілому вноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу.

Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.

Угода (генеральна, галузева, регіональна) підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 10 днів після завершення колективних переговорів.

Стаття 14. Зміни і доповнення до колективного договору, угоди

Зміни і доповнення до колективного договору, угоди протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором, угодою.

Стаття 15. Контроль за виконанням колективного договору, угоди

Контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками.

У разі здійснення контролю сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію.

Сторони, що підписали колективний договір, угоду, щорічно в строки, передбачені колективним договором, угодою, звітують про їх виконання.

Стаття 16. Статистичні дані про колективні договори, угоди

Статистичні дані про колективні договори, угоди направляються в органи державної статистики в порядку, встановленому Міністерством статистики України.

Стаття 17. Відповідальність за ухилення від участі в переговорах

На осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, або навмисно порушили строк, визначений частиною третьою статті 10 цього Закону, або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами строки, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади. *(Стаття 17 із змінами, внесеними згідно із Законом № 607/96–ВР від 17. 12. 96)*

Стаття 18. Відповідальність за порушення і невиконання колективного договору, угоди

На осіб, які представляють власника або уповноважений ним орган чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

На вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору, угоди. *(Стаття 18 із змінами, внесеними згідно із Законом № 607/96–ВР від 17. 12. 96)*

Стаття 19. Відповідальність за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю

Особи, які представляють власника або уповноважений ним орган чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, несуть дисциплінарну відповідальність або підлягають штрафу до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. *(Стаття 19 із змінами, внесеними згідно із Законом № 607/96–ВР від 17. 12. 96)*

Стаття 20. Порядок притягнення до відповідальності

Порядок і строки накладення штрафів, передбачених цим Законом, регламентуються Кодексом України про адміністративні правопорушення.

Справи з цих питань розглядаються судом за поданням однієї із сторін колективного договору, угоди, відповідних комісій або з ініціативи прокурора.

Президент України
1 липня 1993 року
№ 3356-ХІІ

Л. КРАВЧУК

ГЕНЕРАЛЬНА УГОДА
між Кабінетом Міністрів України,
всеукраїнськими об'єднаннями організацій
роботодавців і підприємців та всеукраїнськими проф-
співками і профоб'єднаннями на 2008–2009 роки

15.04.2008

(Витяг)

Загальні положення

Положення Угоди діють безпосередньо на всіх підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, є обов'язковими для застосування під час укладання угод іншого рівня та колективних договорів як мінімальні гарантії.

РОЗДІЛ II
Оплата праці

Сторони домовилися:

2.3. Установити для застосування на підприємствах та в організаціях (крім бюджетної сфери) перелік і розміри доплат та надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників, що мають міжгалузевий характер, згідно з додатком 3.

Додаток 3 до Угоди

ПЕРЕЛІК І РОЗМІРИ
доплат і надбавок

до тарифних ставок, окладів і посадових окладів
працівників об'єднань, підприємств і організацій,
що мають міжгалузевий характер, для встановлення
у галузевих, регіональних угодах та колективних договорах

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
ДОПЛАТИ:	
За суміщення професій (посад)	доплата одному працівнику не обмежується максимальним розміром і встановлюється в межах економічного фонду заробітної плати за тарифною ставкою і окладом суміщеної посади працівників
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	до 100 відсотків тарифної ставки (окладу, посадового окладу) відсутнього працівника
За інтенсивність праці	до 12 відсотків тарифної ставки (окладу)
НАДБАВКИ:	
за високі досягнення у праці	до 50 відсотків посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи на певний термін	до 50 відсотків посадового окладу

ГАЛУЗЕВА УГОДА між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2007–2009 роки

(Витяг)

1. Загальні положення

1.1. Галузеву Угоду на 2007–2009 роки (далі — Угода) між Міністерством освіти і науки України — центральним органом виконавчої влади та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України — повноважним представником найманих працівників (далі — Сторони) укладено відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», Генеральної угоди, законів про освіту, інших законодавчих актів України.

1.2. На підставі Угоди, яка є нормативним актом соціального партнерства, здійснюється регулювання трудових відносин в галузі та соціально-економічних питань, що стосуються інтересів працівників та власників (уповноважених ними органів), що і є предметом цієї Угоди.

1.3. Угода визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на їх співробітництво, створення умов для підвищення ефективності роботи навчальних закладів та установ освіти (далі — заклади освіти), науки, реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників, забезпечення їх конституційних прав, досягнення злагоди в суспільстві.

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

1.5. Гарантії, передбачені Угодою, є мінімальними. Соціально-економічні пільги та компенсації, які передбачені колективними договорами, не можуть бути нижчі від рівнів, встановлених законодавством, Генеральною та даною Угодами. Колективними договорами для працівників згідно з чинним законодавством можуть встановлюватись додаткові порівняно з цією Угодою трудові та соціальні гарантії за рахунок власних коштів закладів освіти і науки.

1.6. Угода може бути розірвана або змінена тільки за взаємною домовленістю Сторін. Зміни й доповнення вносяться за згодою Сторін після проведення переговорів. Пропозиції однієї із Сторін є обов'язковими для розгляду іншою Стороною. Рішення щодо них приймаються за згодою Сторін у 10-денний термін. Зміни, що впливають із змін чинного законодавства та Генеральної угоди, вносяться без проведення переговорів, інші зміни та доповнення або припинення дії Угоди — тільки після переговорів Сторін у такому порядку:

одна із Сторін повідомляє іншу Сторону і вносить сформульовані пропозиції щодо внесення зміни до Угоди;

у семиденний строк Сторони утворюють робочу комісію і розпочинають переговори;

після досягнення згоди Сторін щодо внесення змін оформлюється відповідний протокол.

1.8. Міністерство освіти і науки України у п'ятиденний термін з дня підписання Угоди (змін) подає її на повідомну реєстрацію та у двотижневий термін з дня реєстрації забезпечує доведення змісту Угоди до керівників органів управління освітою, вищих навчальних закладів та закладів освіти.

1.9. Комітети (ради) галузевої Профспілки забезпечують профспілкові організації текстами Угоди (змін) у двотижневий термін з дня її реєстрації.

2. Термін дії Угоди

2.1. Угода, укладена на 2007–2009 роки, набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди.

2.2. Жодна із сторін, що уклали Угоду, не може впродовж встановленого терміну її дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення і норми.

2.3. Сторони домовились під час дії Угоди проводити моніторинг дії законодавства України з визначених Угодою питань, сприяти реалізації чинних законодавчих норм щодо прав та гарантій працівників, студентів, ініціювати їх захист.

2.4. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників освіти про стан виконання норм, положень і зобов'язань Угоди. Періодичність оприлюднення відповідної інформації — не рідше одного разу на півріччя.

3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку галузі

3.1. Міністерство освіти і науки України:

3.1.1. Створюватиме необхідні організаційні, матеріально-фінансові (в межах наявних коштів) умови для реалізації пріоритетних напрямів розвитку освіти і науки.

3.1.2. В межах повноважень вживе заходів щодо безумовного виконання норм законів в галузі освіти, що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників та студентів, недопущення їх зупинення та скасування під час формування та прийняття законів про Державний бюджет України на відповідні роки.

3.1.3. Домагатиметься фінансування галузі з помісячним розписом асигнувань в обсягах, передбачених чинним законодавством, з урахуванням фінансового забезпечення реалізації основних напрямів Національної доктрини розвитку освіти України.

3.1.4. Визначить нормативи матеріально-технічного, фінансового забезпечення закладів освіти.

3.1.5. Забезпечить стабільне функціонування підвідомчих навчальних закладів освіти і науки, раціональне використання коштів загального та спеціального фондів, недопущення їх вилучення, дотримання нормативних вимог до фінансування господарських витрат.

3.1.6. Контролюватиме фінансово-господарську діяльність закладів освіти і науки, що фінансуються з бюджету і належать до сфери управління міністерства.

3.1.7. Забезпечить у повному обсязі фінансування заходів соціального захисту студентів-сиріт, студентів, позбавлених батьківського піклування, студентів-інвалідів, студентів із малозабезпечених сімей.

3.1.8. Підготує відповідні пропозиції щодо розробки і затвердження в установленому порядку реалізації положень, передбачених ст. ст. 14, 55, 57 Закону України «Про освіту» в частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти.

3.1.9. Періодично заслуховуватиме на засіданнях колегії Міністерства освіти і науки України питання про стан дотримання чинного трудового законодавства в закладах освіти і науки.

3.1.10. Сприятиме збереженню мережі закладів освіти, особливо у сільській місцевості, та обсягів їх фінансування, поліпшенню фінансування позашкільних навчальних закладів за рахунок коштів відповідних бюджетів.

3. 2. Сторони Угоди домовились:

3.2.1. Спрямувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи закладів освіти і науки.

3.2.2. Сприяти вирішенню питання щодо:

– визнання заборгованості з виплат, передбачених ст. 57 Закону України «Про освіту», пов'язаних із установами педагогічним та науково-педагогічним працівникам посадових окладів (ставок заробітної плати) на рівні середньомісячної (подвійної) заробітної плати працівників промисловості, доплат спеціалістам освіти до рівня середньомісячної заробітної плати в народному господарстві;

– забезпечення проведення індексації та компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням термінів здійснення відповідних виплат.

3.2.3. Упереджувати виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їх виникнення — прагнути до розв'язання шляхом взаємних консультацій, переговорів відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

3.2.4. Домогтися єдиної системи підпорядкованості і фінансування дошкільних навчальних закладів.

3.3. ЦК Профспілки зобов'язується:

3.3.1. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в закладах освіти і науки.

3.3.2. Утримуватись від організації страйків з питань, включених до Угоди, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку.

4. Зайнятість

4.1. Міністерство освіти і науки України зобов'язується:

4.1.1. Сприяти реалізації державної політики зайнятості населення відповідно до законів України «Про зайнятість населення», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», Указу Президента України від 23. 01. 96 р. «Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» в частині працевлаштування молодих спеціалістів.

4.1.2. Спільно з відповідними органами державної служби зайнятості населення брати участь у розробці, реалізації, контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості працівників галузі при їх вивільненні.

4.1.3. Забезпечити аналіз зайнятості в галузі на основі статистичних звітів та розглядати це питання разом з ЦК Профспілки одночасно з підсумками виконання Угоди.

4.1.4. Не допускати в закладах освіти і науки масових вивільнень працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 10 відсотків чисельності працівників протягом календарного року).

4.1.5. З урахуванням регіональних потреб визначити обсяги державного замовлення на підготовку фахівців без відриву від виробництва з числа випускників педколеджів, училищ та навчальних закладів системи загальної середньої освіти та перепідготовки педагогічних працівників за рахунок коштів державного і місцевих бюджетів з метою опанування ними гостродефіцитними педагогічними спеціальностями.

4.1.6. Розробити та затвердити механізм заохочення педагогічних і науково-педагогічних працівників до участі у наданні платних освітніх послуг населенню.

4.1.7. Сприяти роботі молодіжних центрів праці, їх взаємодії з державною службою зайнятості.

4.1.8. Вжити заходів щодо посилення соціального партнерства з роботодавцями для підвищення якості професійно-практичної підготовки та результативності працевлаштування випускників.

4.1.9. Не допускати скорочення чисельності науково-педагогічних працівників при запровадженні новітніх форм і технологій організації навчального процесу у вищих навчальних закладах.

4.2. Сторони Угоди рекомендують керівникам органів управління освітою, закладів освіти і науки, відповідним профспілковим органам:

4.2.1. Проводити консультації з Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 10 відсотків чисельності працівників.

4.2.2. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію і перепрофілювання закладів, що призводять до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджені з відповідними профспілковими органами, приймати не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій з економічним обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості працівників, що вивільняються. Тримісячний період використовувати для здійснення роботи, спрямованої на зниження рівня скорочення чисельності працівників.

4.2.3. Забезпечити працевлаштування на вільні і новостворені робочі місця в закладах освіти і науки незайнятого населення, зареєстрованого у державній службі зайнятості, відповідно до кваліфікаційних вимог, надаючи при цьому перевагу випускникам закладів освіти.

4.2.4. Сприяти поширенню інформації щодо потреб ринку праці в галузі освіти через засоби масової інформації.

4.2.5. Передбачати у колективних договорах закладів освіти і науки заходи щодо попередження безробіття, створення нових (додаткових) робочих місць. Забезпечити формування розділів «Зайнятість та соціальний захист від безробіття» в колективних договорах.

4.2.6. Сприяти організації в колективах закладів та установ освіти навчання працівників з питань чинного законодавства про зайнятість.

4.2.7. Вжити заходів для недопущення запровадження такого режиму роботи працівників дошкільних навчальних закладів, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати).

4.2.8. З метою створення педагогічним, науково-педагогічним працівникам відповідних умов праці, які б максимально сприяли забезпеченню продуктивної зайнятості та зарахуванню періодів трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії:

при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження;

залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладів освіти, працівників інших підприємств, установ, організацій лише за умови забезпечення штатних педагогічних, науково-педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку;

передавати уроки з окремих предметів у початкових класах, в т. ч. уроки іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики, лише спеціалістам за наявності об'єктивних причин та обов'язкової письмової згоди учителів початкових класів, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до положень п. 74 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

5. Регулювання виробничих, трудових відносин.

Режим праці та відпочинку

5.1. Міністерство освіти і науки України зобов'язується:

5.1.1. Спрямувати діяльність органів управління освітою, керівників закладів освіти на створення умов для безумовної реалізації прав громадян на освіту.

5.1.2. Продовжити розробку і впровадження державних стандартів вищої освіти.

5.1.3. Забезпечити розробку:

Положення про атестацію керівників закладів освіти та нової редакції Типового положення про атестацію педагогічних працівників України; типових штатних нормативів установ і закладів освіти; порядку наймання та звільнення педагогічних працівників.

5.1.4. Ініціювати розробку в установленому порядку Типових правил внутрішнього трудового розпорядку. Привести у відповідність з чинним законодавством Типові правила внутрішнього розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів України.

Забезпечити контроль за розробкою в закладах освіти і науки правил внутрішнього трудового розпорядку.

5.1.5. Забезпечити дотримання на місцях:

встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників галузі; нормативних документів щодо порядку здачі в оренду приміщень та обладнання.

5.1.6. Забезпечити контроль за:

застосуванням у галузі надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках і порядку, передбачених чинним законодавством; наданням працівникам галузі щорічних відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством.

5.1.7. Забезпечити підготовку і видання комплекту навчально-методичних посібників серії «Бібліотека вчителя».

5.1.8. Вжити заходів для встановлення педагогічним і науково-педагогічним працівникам скороченої тривалості робочого часу.

5.1.9. Вжити заходів для напрацювання ефективних механізмів економічної та господарської діяльності вищих навчальних закладів, розширення їх автономії щодо використання бюджетних коштів та формування штатів.

5.1.10. Вжити заходів для удосконалення нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника у вищих навчальних закладах з урахуванням особливостей Болонського процесу.

5.2. Міністерство освіти і науки України рекомендує органам управління освітою, власникам або уповноваженим органам:

5.2.1. Здійснювати звільнення педагогічних та науково-педагогічних працівників у зв'язку із скороченням обсягу роботи тільки після закінчення навчального року.

5.2.2. Обмежити укладання строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробовування. Не допускати переу-

кладення безстрокового трудового договору на строковий на підставі досягнення пенсійного віку з ініціативи власника (крім наукових та науково-педагогічних працівників).

5.2.3. Призначати на посади керівників закладів освіти і науки, що перебувають у державній власності і підпорядковані Міністерству освіти і науки України, шляхом обрання за конкурсом та укладання з ними контракту.

5.2.4. Спрямувати контрактну форму трудового договору на створення умов для виявлення ініціативності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності, правову і соціальну захищеність. Забезпечувати додаткові порівняно з чинним законодавством пільги, гарантії та компенсації для працівників, з якими укладено контракт.

5.2.5. Забезпечити укомплектування кадрами всіх закладів освіти, в тому числі посадами медичних сестер, відповідно до Методичних рекомендацій з питань порядку формування штатів навчально-виховних закладів.

5.2.6. Забезпечити надання додаткових відпусток працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективними договорами на підставі Орієнтовного переліку посад працівників з ненормованим робочим днем, наведеного у додатку № 1 до цієї Угоди.

5.2.7. Встановлювати та надавати інші види відпусток (у разі особистого шлюбу або шлюбу дітей, народження дитини, смерті близьких родичів, для догляду за хворим членом сім'ї, батькам, чий діти йдуть до першого класу школи, ветеранам, донорам тощо), в тому числі головам виборних органів профспілки, які працюють на громадських засадах, на умовах колективних договорів.

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

5.2.9. Розширювати переліки категорій працівників, яким за бажанням може надаватись щорічна відпустка повної тривалості до закінчення 6-місячного терміну безперервної роботи в даній установі, організації на умовах колективного або трудового договору. Оплату відпусток здійснювати в межах бюджетних асигнувань та інших додаткових джерел.

5.2.10. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам закладів та установ освіти, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, пере-

підготовки, навчання іншим професіям з відривом від виробництва незалежно від наявності у них путівок для лікування в санаторіях-профілакторіях інститутів післядипломної педагогічної освіти.

5.2.11. Забезпечити матеріальне заохочення педагогічних та науково-педагогічних працівників, учні та студенти яких стали переможцями всеукраїнських та міжнародних учнівських і студентських олімпіад, конкурсів, турнірів.

5.2.12. Домогтися запровадження пільгового користування для студентів, які є переможцями всеукраїнських та міжнародних олімпіад, конкурсів, турнірів, послугами бібліотек, музеїв, виставок, театрів, спортивних закладів.

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

5.2.14. Затверджувати кошториси, штатний розпис, графіки відпусток, навчальне навантаження науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації разом з профкомом закладу.

5.2.15. Погоджувати з профкомами:

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

5.2.16. Організувати для вчителів, керівників установ і закладів освіти, працівників інститутів післядипломної педагогічної освіти та методичних кабінетів короткотермінові курси, семінари, конференції з питань законодавства про освіту, нового змісту середньої освіти, впровадження особистісно орієнтованих технологій навчання.

5.2.17. Вжити додаткових заходів для забезпечення освітніх закладів і установ регіонів (територіально-адміністративних одиниць) педагогічними кадрами.

5.2.18. Забезпечити встановлення тижневого аудиторного навантаження для студентів, які навчаються за освітньо-кваліфікаційними рівнями молодшого спеціаліста, бакалавра — не більше 30 годин, спеціаліста — 24 години, магістра — 18 годин.

5.2.19. Вжити заходів для посилення організаційно-методичного забезпечення самостійної роботи студентів, підвищення наукового

і методичного рівня навчальної літератури та дидактичних матеріалів під час планування роботи науково-педагогічних працівників.

5.2.20. Затверджувати керівниками установ, закладів освіти посадові обов'язки працівників за погодженням з профспілковим комітетом.

5.3. ЦК Профспілки вживе заходів щодо:

– забезпечення нормативними документами з питань трудового законодавства територіальних комітетів (рад) профспілки;

– організації контролю за дотриманням чинного трудового законодавства.

6. Нормування і оплата праці

6.1. Міністерство освіти і науки України зобов'язується:

6.1.1. Забезпечити дотримання в закладах освіти і науки законодавства про оплату праці.

6.1.2. Забезпечити реалізацію положень Указу Президента України від 4 липня 2005 р. № 1013/2005 «Про невідкладні заходи щодо забезпечення функціонування та розвитку освіти в Україні», зокрема положень, що стосуються норм ст. 57 Закону України «Про освіту».

6.1.3. Підготувати пропозиції щодо внесення змін в чинне законодавство стосовно включення в розрахунок середньої заробітної плати у всіх випадках її збереження виплат, передбачених статтею 57 Закону України «Про освіту», а саме матеріальної винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток.

6.1.4. Сприяти усуненню причин порушення термінів виплати заробітної плати.

Припиняти контракти з керівниками закладів освіти і науки у разі порушення ними законодавства щодо виплати заробітної плати.

6.1.5. Забезпечити вирішення питання щодо визначення розмірів всіх видів додаткової оплати педагогічним та іншим працівникам за виконання ними додаткових робіт, підвищень посадових окладів (ставок заробітної плати) за звання, присвоєні за наслідками атестації, роботу в школах-інтернатах, закладах освіти для дітей-сиріт, дітей з вадами розвитку тощо у відсотках від діючих ставок заробітної плати (посадових окладів).

6.1.6. Здійснювати перегляд і введення нових умов оплати праці з обов'язковим погодженням з ЦК Профспілки.

6.1.7. Вживати заходів для встановлення педагогічним працівникам фіксованих доплат для придбання навчальної та науково-методичної літератури.

6.1.8. Розробити та затвердити до 1 січня 2008 року нову редакцію Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

6.1.9. Розробити нормативно-правові акти щодо:

- оплати праці вчителів за роботу в класах-комплектах;
- організації заміни тимчасово відсутніх педагогічних працівників та оплати праці.

6.2. Сторони Угоди домовились:

6.2.1. Вживати заходів для підвищення рівня заробітної плати працівників галузі.

6.2.2. Сприяти реалізації Комплексної програми Стратегії подолання бідності.

6.2.3. В межах повноважень в установленому порядку опрацювати проекти законодавчих актів щодо оплати праці працівників освіти, науки. Відповідні пропозиції направляти до Міністерства праці та соціальної політики України, Кабінету Міністрів України та Верховної Ради України.

6.2.4. Сприяти реалізації Концепції подальшого реформування оплати праці в Україні і заходів щодо їх реалізації в частині оплати праці працівників бюджетної сфери, в т. ч. працівників освіти.

6.2.5. Здійснювати контроль за своєчасною виплатою заробітної плати, стипендій в закладах освіти і науки, аналізувати причини порушень і вживати заходів щодо їх усунення.

6.2.6. Встановити в галузі для госпрозрахункових підприємств мінімальні посадові оклади, ставки заробітної плати у розмірі не менш 120 відсотків розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

6.2.7. Сприяти забезпеченню своєчасної виплати заробітної плати працівникам закладів освіти і науки за період відпусток, поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, у терміни, визначені колективними договорами, з дотриманням вимог Конвенції МОП № 95 «Про охорону заробітної плати» та відповідних Рекомендацій «Про охорону заробітної плати» № 85 щодо здійснення остаточного розрахунку в межах двох тижнів після закінчення роботи.

6.2.8. Розглядати пропозиції територіальних організацій галузевої Профспілки щодо застосування заходів матеріального та дисциплінарного впливу до керівників закладів освіти і науки, з вини яких допущена заборгованість із заробітної плати.

6.2.9. Вжити заходів для удосконалення умов оплати праці музичних керівників дошкільних навчальних закладів, працівників мето-

дичних кабінетів, спеціалістів управлінь, відділів освіти, бухгалтерій, старших лаборантів, завідувачів лабораторій вищих навчальних закладів, інженерів з охорони праці.

6.3. Сторони Угоди рекомендують закладам освіти і науки:

6.3.1. Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи на підставі колективних договорів з використанням на цю мету усієї економії фонду заробітної плати за відповідними посадами.

6.3.2. Здійснювати додаткову оплату за роботу в нічний час (з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку) працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час, у розмірі 40 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

6.3.3. Забезпечити оплату праці працівникам дошкільних навчальних закладів за роботу понад встановлену норму з причини невиходу на роботу змінника або у випадках, коли батьки несвоєчасно забирають дітей з дошкільного закладу і робота виконується за межами робочого часу, встановленого графіками роботи, відповідно до ст. 106 КЗпП України як за надурочну роботу в подвійному розмірі.

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

6.3.5. Гарантувати оплату праці в галузі за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні у подвійному розмірі.

6.3.6. Здійснювати згідно з чинним законодавством компенсацію втрати частини заробітної плати, пов'язаної із порушенням термінів її виплати.

6.3.7. Забезпечити своєчасне проведення індексації грошових доходів працівників, студентів, аспірантів, учнів галузі у зв'язку із змінами цін на споживчі товари і послуги відповідно до чинного законодавства.

6.3.8. Передбачити в кошторисах видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам установ і закладів освіти, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників у розмірах не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати.

6.3.9. Забезпечити оплату праці працівників закладів освіти і науки, які замінюють будь-які категорії тимчасово відсутніх працівників.

6.3.10. Забезпечити оплату праці працівників вищих навчальних закладів IV рівня акредитації та закладів, яким надано статус національних, відповідно до діючих нормативних документів.

6.4. ЦК Профспілки зобов'язується:

6.4.1. Інформувати органи Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю стосовно фактів порушень термінів виплати заробітної плати та відповідних зобов'язань за колективними договорами, угодами.

6.4.2. Проводити роз'яснювальну роботу щодо практики звернення працівників освіти до судів про примусове стягнення заборгованої заробітної плати та сум відшкодування шкоди від нещасних випадків і професійних захворювань з організацій, установ галузі.

6.4.3. Координувати діяльність територіальних органів Профспілки щодо здійснення контролю за проведенням індексації грошових доходів працівників та студентів у зв'язку зі змінами цін на споживчі товари та послуги, компенсації втрат частини заробітної плати, пов'язаних із порушенням термінів її виплати.

7. Охорона праці та здоров'я

7.1. Міністерство освіти і науки України зобов'язується:

7.1.1. Домогтися повного виконання керівниками закладів освіти і науки вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці», наказу Міністерства освіти і науки України № 563 від 01. 08. 2001 р., відшкодування шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків.

7.1.2. Забезпечити виконання Комплексної програми запобігання дорожньо-транспортному, побутовому і дитячому травматизму невинного характеру.

7.1.3. Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки в студентських гуртожитках, внести відповідні пропозиції до Кабінету Міністрів України;

7.1.4. Створити галузевий методичний кабінет охорони праці відповідно до Типового положення про кабінет охорони праці.

7.1.5. Забезпечити заклади освіти та науки нормативно-правовими актами з охорони праці.

7.1.6. Рекомендувати органам управління освітою забезпечити введення посади спеціаліста служби охорони праці в усіх навчальних закладах і установах освіти відповідно до вимог ст. 15 Закону України «Про охорону праці» та Типового положення про службу охорони праці.

7.1.7. Щорічно вносити на обговорення розширеного засідання колегії, наради за участю представників галузевої Профспілки питання

створення належних умов і безпеки праці, вжиття заходів для зменшення виробничого травматизму і професійної захворюваності.

7.1.8. Провести в 2007–2009 рр. навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна, радіаційна безпека тощо) посадових осіб, спеціалістів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності, працівників галузі.

7.1.9. Розробити Комплексний план поліпшення стану безпеки, гігієни праці, виробничого середовища та профілактики виробничого травматизму в навчальних закладах, установах, на підприємствах Міністерства освіти і науки України на 2007–2010 рр. та забезпечити контроль за його виконанням.

7.2. Сторони Угоди:

7.2.1. Забезпечать контроль за реалізацією заходів з охорони праці, передбачених колективними договорами, угодами в закладах освіти і науки.

7.2.2. Сприятимуть виконанню загальнодержавної, галузевої та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, виділенню коштів на проведення профілактичних заходів з охорони праці навчальними закладами галузі з бюджетів усіх рівнів в обсязі не менше 0,2 відсотків від фонду оплати праці відповідно до положень ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

7.3. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів освіти і науки, комітетам Профспілки:

7.3.1. Враховувати спільні рекомендації державних органів влади і профспілок щодо змісту розділу «Охорона праці» під час розробки і укладення колективних договорів.

7.3.2. Забезпечити проведення атестації робочих місць з несприятливими умовами праці відповідно до чинного законодавства та розробити за її результатами заходи щодо покращення умов трудової діяльності, включивши їх як додатки до колективних договорів:

- здійснювати доплати працівникам закладів освіти і науки за роботу в шкідливих і важких умовах праці згідно з додатком № 2;
- надавати додаткові відпустки за роботу з шкідливими і важкими умовами праці згідно з додатком № 3;
- надавати додаткові відпустки за особливий характер роботи згідно з додатком № 4.

7.3.3. Передбачати в колективних договорах закладів освіти і науки зобов'язання щодо пільг та компенсацій тим, хто працює в шкід-

ливих умовах (мило, знешкоджуючі засоби, молоко, лікувально-профілактичне харчування, спецодяг, спецвзуття, інші засоби індивідуального захисту). Здійснювати за рахунок закладів заміну спецодягу та спецвзуття, інших засобів індивідуального захисту в разі їх дострокового зносу не з вини працівника.

7.3.4. Проводити Всеукраїнський громадський огляд-конкурс охорони праці в установах, закладах, підприємствах та організаціях Міністерства освіти і науки України відповідно до Положення, затвердженого спільною постановою колегії Міністерства освіти і науки України та президії ЦК Профспілки працівників освіти і науки України від 27. 04. 2004 р.

7.3.5. Домагатися виведення котелень з підвальних приміщень.

7.3.6. Забезпечити фінансування заходів з охорони праці відповідно до чинного законодавства.

7.3.7. Забезпечити спільно з органами державного пожежного нагляду на місцях виконання приписів і додаткових заходів для покращення протипожежного захисту закладів освіти і науки.

7.3.8. Забезпечити контроль за виконанням вимог щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників навчально-виховного процесу відповідно до законів України «Про охорону праці», «Про пожежну безпеку», «Про дорожній рух», «Про цивільну оборону України».

7.4. ЦК Профспілки:

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

7.4.2. Організує навчання профспілкового активу, представників Профспілки з питань охорони праці, технічних інспекторів праці з питань підвищення рівня громадського контролю за виконанням керівниками закладів і установ галузі вимог законодавства та нормативних актів з охорони праці.

7.4.3. Контролюватиме своєчасність і повноту відшкодування власником шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, а також виплат одноразової допомоги відповідно до Закону України «Про охорону праці».

7.4.4. Забезпечить участь технічних інспекторів праці ЦК Профспілки, представників Профспілки у роботі комісій з розслідування

причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою ушкодження здоров'я учасників навчально-виховного процесу.

7.4.5. Забезпечить територіальні комітети Профспілки нормативно-правовими документами з питань охорони праці.

7.4.6. Здійснить відповідні заходи на виконання постанови президії Федерації профспілок України від 06. 07. 2006 р. в частині проведення в 2007 році Року боротьби профспілок із приховуванням нещасних випадків та Всесвітнього Дня охорони праці.

7. 4. 7. Забезпечить інформування відповідних органів виконавчої влади про факти порушень законодавства про працю, усунення яких потребує втручання з боку держави.

8. Соціальні гарантії, пільги, компенсації

8.1. Міністерство освіти і науки України зобов'язується:

8.1.1. Домагатися безумовного забезпечення педагогічним, науково-педагогічним, науковим та іншим працівникам галузі гарантій, передбачених чинним законодавством.

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

– випускникам вищих навчальних закладів, які здобули освіту за напрямами і спеціальностями педагогічного профілю та уклали на строк не менш ніж на три роки договір про роботу у загальноосвітніх школах та професійно-технічних навчальних закладах, грошової допомоги в п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати;

– молодим фахівцям, які одержали направлення на роботу після закінчення навчального закладу, відпустки тривалістю 30 календарних днів з виплатою при цьому допомоги у розмірі академічної або соціальної стипендії, яку вони отримували в останній місяць навчання у вищому навчальному закладі (крім додаткової соціальної стипендії, що виплачується особам, які постраждали від чорнобильської катастрофи), за рахунок замовника.

8.1.3. Сприяти вирішенню питань щодо регулярного безоплатного підвезення у сільській місцевості до місця роботи і до дому педагогічних працівників та пільгового проїзду студентів у громадському транспорті.

8.1.4. Вжити заходів для поліпшення житлового забезпечення педагогічних працівників та кредитування спорудження ними житла. Запровадити ефективний механізм забезпечення житлом педагогічних та науково-педагогічних працівників.

8.1.5. Забезпечити вирішення питання щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників закладів освіти, студентів, придбання медичних книжок нового зразка.

8.1.6. Вжити заходів для встановлення педагогічним працівникам пенсійного забезпечення на рівні 80–90 відсотків їх заробітної плати відповідно до положень Національної доктрини розвитку освіти України.

8.1.7. Вжити заходів для надання адресної державної підтримки учням і студентам з числа сиріт, інвалідів, малозабезпечених сімей та обдарованої молоді.

8.1.8. Домагатися збільшення та виділення у Державному та місцевих бюджетах коштів для надання довгострокових кредитів молоді для здобуття освіти у вищих навчальних закладах.

8.1.9. Забезпечити реалізацію прав студентської молоді на безоплатне і пільгове користування об'єктами культури, фізкультури і спорту.

8.1.10. Провести інвентаризацію студентських гуртожитків з метою цільового використання їх виключно для проживання студентів.

8.1.11. Вжити заходів для забезпечення керівниками вищих навчальних закладів створення та обладнання в студентських гуртожитках кімнат для самопідготовки, відпочинку, занять фізкультурою і спортом, пральних кімнат тощо відповідно до Державних будівельних норм України від 18. 05. 2005 р.

8.1.12. Організувати проведення реконструкції приміщень гуртожитків з метою забезпечення житлом студентських сімей.

8.1.13. Сприяти духовному і культурному розвитку освітян, створенню необхідних умов для реалізації особистості в існуючій мережі об'єктів культури, клубів, об'єднань, гуртків тощо.

8.2. Сторони Угоди домовились:

8.2.1. Домагатися збереження в наступних роках передбачених ст. 57 Закону України «Про освіту» гарантій щодо оплати праці та забезпечення педагогічних працівників сільської місцевості і селищ міського типу та членів їх сімей безоплатними квартирами з опаленням і освітленням.

Визначити можливі джерела фінансування та шляхи забезпечення житлом педагогічних та науково-педагогічних працівників.

8.2.2. Вживати заходів для забезпечення дотримання чинного законодавства:

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

– при наданні гарантій і компенсацій молодим спеціалістам у разі переїзду їх у іншу місцевість у зв'язку з направленням на роботу в порядку розподілу після закінчення навчального закладу, аспірантури.

8.2.3. Сприяти збереженню, функціонуванню та розвитку:

– об'єктів соціальної сфери, мережі культурно-освітніх, оздоровчих закладів, спортивних споруд галузі;

– санаторіїв-профілакторіїв вищих навчальних закладів та закладів післядипломної педагогічної освіти.

Здійснювати перепрофілювання, закриття, ліквідацію, а також зміну форм власності цих об'єктів лише за згодою відповідної профспілкової організації.

8.2.4. Сприяти вирішенню питань щодо надання пільгових путівок на лікування освітянам, які цього потребують, регіональними відділеннями Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

8.2.5. Вживати спільні заходи для належного впровадження недержавного пенсійного забезпечення та обов'язкового професійного страхування працівників освіти.

Забезпечувати узгодження позицій під час запровадження пенсійного професійного страхування осіб, які мають право на пенсію за вислугу років.

8.2.6. Вживати заходів для вирішення питання щодо загальнообов'язкового державного соціального страхування студентів і внести до Кабінету Міністрів України відповідні пропозиції.

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

8.2.8. Брати участь у громадських слуханнях з обговорення студентських проблем спільно з представниками зацікавлених міністерств, громадських організацій.

8.2.9. Організувати проведення галузевих спартакіад серед працівників освіти та студентів.

8.2.10. Сприяти залученню освітянських та студентських колективів до участі у місцевих, міжрегіональних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності.

8.2.11. Вживати заходів для встановлення в проектах Державного бюджету обсягів стипендіального фонду, необхідного для забезпечення академічними стипендіями всіх студентів, які встигають, надання їм матеріальної допомоги і преміювання.

8.2.12. Започаткувати спільне проведення:

– огляду на кращу організацію оздоровлення дітей освітян у літній період;

– Всеукраїнських галузевих оглядів самодіяльних творчих і художніх колективів.

8.2.13. Підготувати і направити керівникам та профспілковим організаціям закладів, установ та організацій освіти методичні рекомендації стосовно механізму реалізації положень статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

8.2.14. Домагатися вирішення питання щодо нарахування пенсій науково-педагогічним і науковим працівникам з урахуванням заробітної плати за роботу на умовах сумісництва.

8.2.15. Вживати заходів для наближення розміру стипендії студентам та учням професійно-технічних навчальних закладів до прожиткового мінімуму.

8.2.16. Вживати заходів для забезпечення пільгового проїзду студентів вищих навчальних закладів усіх форм власності та учнів професійно-технічних навчальних закладів впродовж календарного року.

8.2.17. Забезпечити виділення коштів для реалізації програм оздоровлення дітей працівників освіти в літній період.

8.3. Сторони Угоди рекомендують закладам освіти і науки:

8.3.1. Застосовувати договірне регулювання додаткових соціальних гарантій на підставі положень Генеральної, Галузевої, регіональних угод.

8.3.2. Забезпечити надання відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту»:

– педагогічним працівникам, в тому числі вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків та допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток педагогічним та науково-педагогічним працівникам у розмірі одного посадового окладу;

– педагогічним працівникам, в тому числі вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, надбавок за вислугу років.

8.3.3. Забезпечити надання всім категоріям працівників, включаючи педагогічних і науково-педагогічних, матеріальної допомоги, в тому числі на оздоровлення, в сумі до одного посадового окладу на рік (матеріальна допомога на поховання зазначеним вище розміром не обмежується), виплату премій відповідно до їх особистого внеску

в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 1298 від 30 серпня 2002 р.

8.3.4. Забезпечити:

– оплату простою не з вини працівника в розмірі не менше тарифної ставки (посадового окладу);

– оплату праці вчителів, вихователів груп продовженого дня, вихователів дошкільних навчальних закладів та викладачів у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства.

8.3.5. Надавати працівникам матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань за рахунок власних коштів відповідно до п. 5 ст. 57 Закону України «Про освіту».

8.3.6. Надавати при виході на пенсію допомогу:

– науково-педагогічним та науковим працівникам — у розмірі шести посадових окладів з урахуванням надбавок, доплат;

– іншим категоріям працівників — у розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за рахунок власних коштів установи на умовах колективних договорів.

8.3.7. Сприяти наданню педагогічним працівникам додаткових пільг з оплати за утримання їх дітей у дитячих дошкільних закладах освіти за рахунок коштів місцевих бюджетів.

8.3.8. Вживати заходів для:

– забезпечення виконання регіональних програм забезпечення житлом педагогічних і науково-педагогічних працівників;

– безумовного дотримання чинного законодавства щодо забезпечення педагогічних працівників сільської місцевості, селищ міського типу, а також пенсіонерів з їх числа безоплатним житлом з опаленням і освітленням у межах встановлених норм;

– забезпечення у сільській місцевості регулярного безкоштовного підвезення педагогічних працівників до місця роботи і до дому.

8.3.9. Спільно з керівниками органів управління освітою сприяти діяльності культурно-освітніх і оздоровчих закладів, що належать профспілці, шляхом надання їм пільг і забезпечення відшкодування фінансових витрат відповідно до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні».

8.3.10. При укладенні колективних договорів передбачати норми щодо соціального захисту ветеранів праці.

8.3.11. Відраховувати профспілковим комітетам не менш як 0,3 відсотка фонду оплати праці на культурно-масову, спортивно-оздоровчу роботу, роботу з дітьми.

8.3.12. Спрямувати на заохочення студентів, аспірантів, докторантів за успіхи в навчанні, участь у громадській, спортивній та науковій роботі, надання їм матеріальної допомоги та преміювання не менш як 10 відсотків коштів стипендіального фонду, передбаченого кошторисом навчального закладу.

8.3.13. Забезпечувати компенсацію працівникам вартості бланків особистих медичних книжок на умовах колективних договорів.

8.3.14. Забезпечити своєчасну виплату соціальних та академічних стипендій студентам та учням навчальних закладів.

8.4. ЦК Профспілки зобов'язується:

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

8.4.2. Забезпечити організацію роз'яснювальної роботи в первинних профспілкових організаціях щодо пенсійного забезпечення працівників галузі та соціального страхування, надавати членам профспілки відповідну безкоштовну правову допомогу.

9. Розвиток соціального партнерства

З метою подальшого розвитку соціального партнерства в галузі сторони Угоди домовились про наступне:

9.1. Сприяти підготовці і прийняттю законів та інших нормативно-правових актів, що регулюють соціально-трудові відносини в галузі освіти. При розгляді та поданні до Кабінету Міністрів України, інших центральних органів виконавчої влади проектів нормативно-правових актів, які стосуються трудових відносин або соціального захисту працівників галузі та студентів, враховувати позицію іншої сторони.

9.2. Вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи, відповідним органам державної влади, Федерації профспілок України до проектів законів, діючих законодавчих та нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери.

9.3. Сприяти:

– укладенню колективних договорів в усіх закладах освіти і науки, на які поширюється дія Угоди;

– впровадженню та поширенню практики проведення попередньої експертизи проектів колективних договорів щодо їх відповідності нормам законодавства, Генеральної, Галузевої угод;

– укладенню галузевих угод на територіальному рівні.

9.4. Представники Міністерства освіти і науки України, органів управління освітою, керівники закладів освіти і науки на запрошення профспілкових органів братимуть участь у заходах Профспілки, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників та студентів.

9.5. Міністерство освіти і науки України, органи управління освітою, керівники закладів освіти і науки:

– забезпечать відповідне погодження з ЦК Профспілки, комітетами (радами) Профспілки на місцях нормативних актів, які стосуються прав та інтересів працівників та студентів у сфері трудових, соціально-економічних відносин;

– надаватимуть відповідним комітетам Профспілки інформацію щодо соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладів, підпорядкованих міністерству, результатів їх діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати і стипендії, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників і студентів;

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

9.6. Міністерство освіти і науки України, ЦК Профспілки спрямовуватимуть діяльність органів управління освітою, керівників закладів освіти і науки, комітетів Профспілки на виконання зобов'язань за Галузевою угодою.

10. Сприяння роботі галузевої Профспілки з питань соціально-економічного захисту працівників освіти, студентів, підвищення ефективності її діяльності

10.1. Міністерство освіти і науки України зобов'язується:

10.1.1. Забезпечувати в закладах освіти, науки права та гарантії діяльності Профспілки працівників освіти і науки України, її організаційних ланок, передбачені Конституцією України, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», актами Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованими Україною конвенціями Міжнародної Організації Праці.

10.1.2. Не допускати втручання керівників закладів освіти і науки у статутну діяльність організаційних ланок Профспілки працівників освіти і науки України, передбачену чинним законодавством.

10.1.3. Вводити до складу колегії Міністерства освіти і науки України представників ЦК Профспілки на підставі Загального положення про колегію центрального органу виконавчої влади і місцевої державної адміністрації, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 2 жовтня 2003 р. № 1569.

10.1.4. Рекомендувати Міністерству освіти і науки Автономної Республіки Крим, управлінням освіти обласних державних адміністрацій:

– вводити до складу їх колегій представників Профспілки працівників освіти і науки України;

– утримуватись від будь-яких дій, що можуть бути розцінені як втручання у статутну діяльність Профспілки;

– створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених профспілкових представників до закладів освіти і науки, органів виконавчої влади, у компетенції яких вжиття рішень з порушених питань у сфері соціально-трудова відносин.

10.1.5. Підтримувати безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів профспілки з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових органів або транзитні рахунки профспілкових органів не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам та стипендії студентам.

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

10.1.7. Сприяти наданню у користування профспілковим комітетам вищих навчальних закладів, територіальним комітетам і радам Профспілки приміщень з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною, зв'язком (в т. ч. електронна пошта, Internet) для взаємного обміну інформацією з керівними органами Профспілки працівників освіти і науки України.

10.2. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів освіти і науки:

10.2.1. Забезпечувати вільний вхід до закладів освіти і науки представників Профспілки працівників освіти і науки України, їх доступ до робочих місць, місць зібрання членів профспілки, можливість зустрічі та спілкування з працівниками і студентами.

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

10.2.3. Встановлювати за активну і сумлінну працю із захисту прав і інтересів працівників щорічну винагороду в розмірі посадового

окладу (ставки заробітної плати) головам профспілкових організацій, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах.

10.3. ЦК Профспілки зобов'язується:

10.3.1. Своєчасно доводити до відома комітетів (рад) Профспілки зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти, науки та студентів.

10.3.2. Спрямувати роботу комітетів (рад) Профспілки на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу навчального навантаження, дотримання в закладах освіти і науки трудового законодавства.

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

10.3.4. Посилити особисту відповідальність профспілкових кадрів стосовно питань захисту порушених законних прав та інтересів членів профспілки.

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

10.3.6. Запропонувати виборним профспілковим органам обов'язкове ініціювання переговорів щодо укладення угод, колективних договорів.

10.3.7. Організувати надання допомоги виборним органам Профспілки у проведенні колдоговірної кампанії з метою забезпечення:

- відповідності законодавству норм колективних договорів, зокрема з питань оплати праці, режиму роботи, охорони праці, надання відпусток;

- відповідальності сторін за невиконання умов колективних договорів;

- вирішення через колективні договори питань, не врегульованих чинним законодавством.

10.3.8. Узагальнити та поширити практику роботи виборних органів Профспілки щодо притягнення до відповідальності посадових осіб, винних у порушенні законодавства про працю.

10.3.9. Налагодити співпрацю виборних органів Профспілки з Державною інспекцією праці з метою забезпечення контролю за дотриманням чинного трудового законодавства.

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

10.3.11. Інформувати Міністерство освіти і науки України про факти порушення гарантій та прав діяльності Профспілки в закладах освіти і науки з метою вжиття відповідних заходів.

10.3.12. Забезпечити попереднє інформування Міністерства освіти і науки України перед направленням звернення до правоохоронних органів з приводу порушення гарантій та прав діяльності Профспілки.

11. Контроль за виконанням Угоди та відповідальність сторін

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

11.2. Кожна із Сторін визначає заходи з виконання Угоди та відповідальних осіб, інформує про це іншу Сторону.

11.3. Сторони забезпечують контроль за виконанням Галузевої угоди, колективних договорів і угод на місцях. Не рідше одного разу на півроку аналізують і узагальнюють хід виконання Угоди, у разі невиконання окремих положень здійснюють додаткові заходи щодо їх реалізації.

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

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

01001, м. Київ-001, вул. Еспланадна, 8/10 тел.: (044)226-24-45,
факс: (044)289-00-98 E-mail: i № fo@misp.gov.ua

№ _____ Міністерство освіти і науки України
на № 1/12-1684 від 26. 04. 2007

Про реєстрацію галузевої угоди

Повідомляємо, що Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та Центральним комітетом Профспілки працівників освіти і науки України на 2007–2009 рр. зареєстрована Мінпраці 16 травня 2007 року за № 42.

При цьому, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 05. 04. 94 № 225 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів» щодо здійснення Міністерством праці та соціальної політики України контролю за відповідністю галузевих і регіональних угод чинному законодавству, пропонуємо:

1. Пункт 1. 1 пропонуємо викласти у такій редакції:

«1.1. Галузеву угоду на 2007–2009 роки (далі — Угода) між Міністерством освіти і науки України — центральним органом виконавчої влади та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України — повноважним представником найманих працівників (далі Сторони) укладено відповідно до законів, інших нормативно-правових актів та прийнятих сторонами зобов'язань».

2. До пункту 5.2.2: слід зазначити, що відповідно до частини другої статті 23 КЗпП України строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Статтею 26 КЗпП України визначено, що при укладенні трудового договору (незалежно від його характеру — строковий чи безстроковий) може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Виходячи з викладеного, вважаємо, що необхідність встановлення випробування при прийнятті на роботу не є підставою для укладення з працівником строкового трудового договору. Пропонуємо або виключити перше речення пункту 5.2.2, або слово «обмежити» замінити словами «не допускати», оскільки з тексту вбачається застосування на практиці укладання строково-

го трудового договору замість укладання трудового договору із встановленням випробувального терміну.

3. У частині першій підрозділу 5. 3. слова «нормативними документами» замінити словами «нормативно-правовими актами».

4. У пункті 5.2.7 після слів «та надавати» доповнити словами «за рахунок власних коштів».

5. Пункт 5.2.16 викласти у редакції:

«Забезпечити підвищення кваліфікації педагогічних працівників, керівників установ і закладів освіти, працівників інститутів післядипломної педагогічної освіти та методичних кабінетів не рідше, ніж 1 раз в п'ять років, організовувати для них короткотермінові курси, семінари, конференції з питань законодавства про освіту, нового змісту середньої освіти, впровадження особистісно орієнтованих технологій навчання»

6. У пункті 6.3.3:

- після слів «працівникам дошкільних навчальних закладів» доповнити знаками і словами «(вихователям, помічникам вихователів, санітаркам-няням)»;

- після слів «відповідно до ст. 106 КЗпП як за надурочну роботу» виключити слова «в подвійному розмірі».

7. Пункт 6.3.5 викласти в редакції «Гарантувати оплату праці в галузі за роботу в надурочний час, у святкові та неробочі дні відповідно до чинного законодавства».

8. Пункт 6.3.8 викласти в редакції «Здійснювати видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам установ і закладів освіти, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників в межах коштів, затверджених кошторисом».

9. До пункту 7.3.2:

- другий абзац перенести у розділ 6 «Нормування і оплата праці»;

- третій і четвертий абзаци перенести у розділ 5 «Регулювання виробничих, трудових відносин. Режим праці та відпочинку».

Доповнити його пунктами такого змісту: «Конкретна тривалість щорічних додаткових відпусток встановлюється колективним або трудовим договором: за роботу із шкідливими і важкими умовами праці залежно від результатів атестації робочих місць та часу зайнятості працівника в цих умовах (стаття 7 Закону України «Про відпустки»), а відпусток за особливий характер праці — залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах (стаття 8 Закону).

Відповідно до статті 10 Закону України «Про відпустки» щорічна додаткова відпустка, передбачена статтею 7 та пунктами 1 і 2 частини першої статті 8 цього Закону, надається понад щорічну основну відпустку за однією підставою, обраною працівником».

10. Абзац другий пункту 8.3.4 викласти в редакції: «– оплату простою не з вини працівника в розмірі не нижче від двох третин тарифної ставки (посадового окладу);»

11. Пункт 8.3.11. доповнити словами «у порядку, визначеному чинним законодавством», оскільки згідно з пунктом 48 статті 71 Закону України від 12. 12. 06 р. № 436 «Про державний бюджет України на 2007 рік» зупинена на 2007 рік дія статті 44 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» в частині проведення бюджетними установами та організаціями відррахувань профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурно-спортивну та оздоровчу роботу.

12. У пункті 10.1.5 після слова «особистими» дописати «письмовими», відповідно до абзацу 3 статті 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в редакції № 2886-III (2886–14) від 13. 12. 2001 р.

13. У пункті 11. 3 вилучити слова «колективних договорів і угод на місцях» оскільки, відповідно до статті 15 Закону України «Про колективні договори і угоди», контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, що його уклали чи уповноваженими ними представниками.

14. До Додатку 1:

- абзац останній Орієнтовного переліку виключити, оскільки щорічна додаткова відпустка лікарям, середньому та молодшому медичному персоналу установ і закладів освіти вже передбачена Додатком 4 цієї Угоди.

Згідно з статтею 13 Закону України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів» журналісти мають право на щорічну відпустку тривалістю 36 календарних днів та санаторно-курортне лікування за рахунок власників (засновників, співзасновників) засобів масової інформації.

Відповідно до статті 4 Закону України «Про відпустки» поняття «щорічні відпустки» включає в себе основну відпустку (стаття 6 цього Закону), додаткову відпустку за роботу із шкідливими та важкими умовами праці (стаття 7 цього Закону), додаткову відпустку за особливий характер праці (стаття 8 цього Закону), інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.

Тому слід доповнити Додаток 1 приміткою такого змісту: «Журналістам, які користуються відпусткою на підставі статті 13 Закону України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів», додаткові щорічні відпустки за ненормований характер роботи не надаються»;

- професію «дендролог» привести у відповідність до чинного Класифікатора професій.

15. Додаток 2 вилучити, оскільки Перелік робіт із важкими і шкідливими умовами праці, на яких встановлюється підвищена оплата праці, відповідно до вимог статті 100 КЗпП України має бути затверджений Кабінетом Міністрів України.

16. У Додатку 4 (стор. 64) професійну назву роботи «лікар ветеринарний» (п. 36) замінити на «лікар ветеринарної медицини». Крім того, професію «диктувальник» (п. 30) чинний Класифікатор професій не містить.

17. Доповнити Угоду положеннями, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків, відповідно до статті 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08. 09. 2005 р. № 2866–IV.

Крім того, зауважуємо до пунктів 1.4, 9.3, 10.3. 6, 11.3, що Законом України «Про колективні договори і угоди» передбачено, що угоди укладаються на державному, галузевому, регіональному рівнях (стаття 2 Закону).

Одночасно звертаємо увагу, що при наявності на галузевому рівні кількох профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення угоди (вимоги статті 4 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

ПОЛОЖЕННЯ **про порядок повідомної реєстрації галузевих** **і регіональних угод, колективних договорів**

(Із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 819

від 20. 07. 96)

(Витяг)

ЗАТВЕРДЖЕНО

постановою Кабінету Міністрів України

від 5 квітня 1994 р. № 225

1. Відповідно до статті 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» галузева і регіональна угоди (далі — угоди) підлягають повідомній реєстрації в Мінпраці, а колективний договір — районними державними адміністраціями, районними у містах Києві та Севастополі державними адміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних та міських Рад. *(Абзац перший пункту 1 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 819 від 20. 07. 96)*

Повідомна реєстрація угод, колективних договорів проводиться з метою забезпечення можливості для врахування їх умов під час розгляду трудових спорів (індивідуальних і колективних), що можуть виникнути за результатами застосування норм цих угод (договорів) уповноваженими на те органами, і засвідчує автентичність примірників і копії, поданих на реєстрацію.

2. Угода, колективний договір подаються на реєстрацію сторонами, які їх підписали, в трьох примірниках (перший, другий і копія).

3. Угода, колективний договір, що подаються на реєстрацію, повинні:

а) не суперечити вимогам чинного законодавства і умовам угод більш високого рівня, обов'язковим для всіх суб'єктів, що перебувають в сфері дії сторін, які їх підписали;

б) містити інформацію про джерела фінансування заходів щодо надання додаткових (порівняно з чинним законодавством) соціальних пільг і гарантій: за рахунок власних коштів підприємств, установ, організацій, галузі, місцевого бюджету тощо;

в) відповідати вимогам законодавства про мови і викладатися за загальними нормами правопису.

4. Разом з угодою, колективним договором на реєстрацію подаються всі додатки до них, протоколи розбіжностей, а також інформація про склад повноважних представників сторін, які брали участь у колективних переговорах.

5. Під час реєстрації угоди, колективного договору відповідні реєструючі органи на примірниках і копії роблять напис за встановленим зразком (додаток № 1) та відповідний запис в реєстрі (додаток № 2).

6. У повідомній реєстрації може бути відмовлено лише у тому разі, якщо подані на реєстрацію примірники і копія угоди, колективного договору не будуть автентичними.

7. Реєстрація проводиться в двотижневий термін з дня одержання угоди, колективного договору. Не пізніше наступного дня після реєстрації чи прийняття рішення про відмову в реєстрації перший і другий примірники угоди, колективного договору повертаються сторонам, які подали їх на реєстрацію. Копія цих документів зберігається реєструючим органом.

8. Інформація про повідомну реєстрацію угод, колективних договорів публікується в офіційному виданні відповідного реєструючого органу.

9. Зміни і доповнення, що вносяться до угоди, колективного договору, підлягають повідомній реєстрації в порядку, встановленому цим Положенням.

10. У разі копіювання та опублікування тексту угоди, колективного договору, змін і доповнень до них зазначаються номер і дата їх реєстрації.

ПОЛОЖЕННЯ про організацію наукової, науково-технічної діяльності у вищих навчальних закладах III та IV рівнів акредитації

(Офіційний вісник України, 2006, № 46, ст. 3095)

(Витяг)

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Міністерства освіти і науки

України 01. 06. 2006 р. № 422

Зареєстровано в Міністерстві юстиції

України 10 листопада 2006 р.

за № 1197/13071

1. Загальні положення

1.1. Це Положення регламентує наукову, науково-технічну діяльність (далі — ННТД) вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, що є у підпорядкуванні Міністерства освіти і науки України (далі — ВНЗ).

1.2. ННТД є невід’ємною складовою діяльності ВНЗ, що забезпечує інтеграцію освіти і науки.

1.3. При організації та проведенні ННТД ВНЗ керуються Конституцією та законами України, актами Президента України, Кабінету Міністрів України, Міністерства освіти і науки України, цим Положенням, власними статутами.

2. Мета, основні завдання та принципи організації

2.1. Основною метою ННТД ВНЗ є одержання і використання нових наукових знань з метою створення суспільно корисних наукових результатів, забезпечення якісної підготовки фахівців для відповідних галузей економіки, наукових та науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації; розв’язання комплексних задач у сфері наукового, технологічного розвитку; впровадження та використання в Україні і на світовому ринку наукових і науково-практичних результатів.

2.2. Основними завданнями ВНЗ у галузі наукової, науково-технічної діяльності є:

2.2.1. Розвиток фундаментальних досліджень у галузі природничих, гуманітарних, психолого-педагогічних, соціально-економічних наук з метою їх подальшого використання для розвитку пріоритетних напрямів науки і техніки, суспільного розвитку та розбудови еконо-

міки країни. Виконання прикладних досліджень і розробок з метою ефективного використання і розвитку наукового потенціалу, залучення додаткових коштів для вирішення соціальних та інших завдань галузі.

2.2.2. Дослідження і розробка теоретичних та методологічних основ формування і розвитку вищої освіти, підсилення впливу науки на вирішення завдань освіти і виховання, збереження і зміцнення визначально-го характеру науки в розвитку суспільства, культури, економіки.

2.2.3. Підтримка існуючих та формування нових наукових шкіл.

2.2.4. Здійснення заходів щодо підтримки наукових досліджень молодих учених та обдарованих студентів, залучення їх до наукових шкіл.

2.2.5. Забезпечення підготовки у ВНЗ кваліфікованих фахівців, наукових та науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації на основі новітніх досягнень науково-технічного прогресу.

2.2.6. Ефективне використання наукового і науково-технічного потенціалу вищої школи для вирішення пріоритетних завдань оновлення виробництва та проведення соціально-економічних перетворень.

2.2.7. Розвиток нових, прогресивних форм науково-технічного співробітництва із закордонними і вітчизняними осередками академічної та галузевої науки з метою спільного вирішення найважливіших науково-технічних завдань, створення високих технологій і розширення використання наукових розробок ВНЗ у промисловості.

2.2.8. Розвиток інноваційної діяльності для створення наукоємної науково-технічної продукції та конкурентноспроможних зразків нової техніки і матеріалів, орієнтованих на ринок високих технологій.

2.2.9. Сприяє захисту інтелектуальної власності та авторських прав дослідників як основи зміцнення і розвитку науки, виходу на світовий ринок високотехнологічної продукції.

2.2.10. Модернізація та оновлення експериментально-виробничої бази ВНЗ та ефективного її використання.

2.2.11. Організація інформаційної та видавничої діяльності, популяризація досягнень науки вищої школи через засоби масової інформації, мережу Інтернет.

2.2.12. Проведення кон'юнктурних досліджень ринку наукових послуг, патентно-ліцензійної роботи, здійснення маркетингового, інформаційного забезпечення та трансферу науково-технічної продукції відповідно до міжнародних стандартів.

2.2.13. Розроблення та наповнення змісту стандартів вищої освіти з урахуванням досягнень світової науки і техніки.

3. Науково-організаційні структури та керівництво

3.1. Для організації та координації ННТД у ВНЗ згідно зі статутом можуть створюватись науково-дослідні частини, науково-дослідні сектори, науково-дослідні інститути, наукові відділи.

3.2. До складу зазначених структурних одиниць можуть входити наукові підрозділи факультетів і кафедр, навчально-науково-виробничі центри, проектні та конструкторські бюро, проблемні лабораторії, наукові та науково-технічні відділи, підрозділи з організації, координації та забезпечення ННТД та інші структурні підрозділи, спрямовані на здійснення ННТД; науково-дослідні інститути (для закладів IV рівня акредитації).

3.3. Структурні наукові підрозділи ВНЗ діють на основі статуту ВНЗ, створюються наказом ректора і знаходяться в підпорядкуванні проректора з наукової роботи.

3.4. Структурні наукові підрозділи ВНЗ здійснюють свою діяльність відповідно до затверджених ректором положень про них, які регламентують права і обов'язки керівників цих підрозділів.

3.5. Виконання програм та проектів фундаментальних і прикладних досліджень, прикладних розробок у ВНЗ здійснюються колективами (тематичними групами, творчими колективами тощо), до складу яких входять наукові та науково-педагогічні працівники, докторанти і аспіранти, студенти, допоміжний персонал та в разі потреби залучаються фахівці інших організацій.

3.6. Організацію та безпосереднє керівництво виконанням програми або проекту досліджень і розробок здійснюють наукові керівники. У разі потреби можуть призначатись також відповідальні виконавці програм і проектів, наукові консультанти, інші відповідальні особи.

3.7. Організацію ННТД у ВНЗ та її безпосереднє керівництво, планування, поточне управління здійснює проректор з наукової роботи в межах делегованих ректором повноважень.

Функції управління та організації наукової діяльності проректор з наукової роботи здійснює через створені у ВНЗ наукові підрозділи та дорадчі наукові структури (науково-технічні ради, наукові секції за пріоритетними напрямками, експертні комісії тощо).

3.8. ВНЗ, діяльність яких має важливе значення для розвитку науки, економіки і виробництва, можуть бути включені до Державного реєстру наукових установ, яким надається підтримка держави.

4. Фінансування

4.1. Для здійснення ННТД запроваджується принцип багатоканального фінансування, у тому числі з використанням можливостей, які надає входження України в міжнародний науковий простір.

4.2. Джерелами фінансування ННТД у ВНЗ є кошти державного бюджету та кошти, одержані на виконання науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт, надання освітніх і наукових послуг на замовлення юридичних та фізичних осіб, інші джерела відповідно до чинного законодавства.

4.3. Наукові дослідження і розробки ВНЗ, що проводяться за рахунок коштів державного бюджету, фінансуються Міністерством освіти і науки України за відповідною бюджетною програмою.

5. Планування, організація і облік

5.1. Управління науковою і науково-технічною діяльністю здійснює Міністерство освіти і науки України в межах його повноважень. Поточне та перспективне планування наукової та науково-технічної діяльності здійснює ВНЗ.

5.2. Планування наукових досліджень і розробок у ВНЗ здійснюється відповідно до основних науково-технічних напрямів даного ВНЗ. Основою планування науково-дослідної діяльності має бути тематичний план науково-дослідних робіт.

5.3. ВНЗ самостійно здійснює поточне та перспективне планування ННТД відповідно до затвердженого ректором і узгодженого з Міністерством освіти і науки України тематичного плану.

Фундаментальні дослідження, прикладні розробки, розробки, що сприяють розвитку інноваційної діяльності ВНЗ та фінансуються за рахунок коштів загального фонду державного бюджету, включаються до тематичного плану на підставі проходження конкурсного відбору.

5.4. Фінансово-господарська діяльність у сфері ННТД здійснюється на підставі затверджених Міністерством освіти і науки України кошторисів ВНЗ за відповідними бюджетними програмами.

5.5. Кошторис є основним плановим документом бюджетної установи, який надає повноваження щодо отримання надходжень і здійснення видатків, визначає обсяг і спрямування коштів для виконання бюджетною установою своїх функцій та досягнення цілей, визначених на бюджетний період відповідно до бюджетних призначень.

5.6. Планування витрат на проведення науково-дослідних та науково-конструкторських робіт (далі — НДДКР) здійснюється ВНЗ самостійно на основі розрахунків, результати яких відображаються в калькуляції кошторисної вартості в цілому за темою, з виділенням вартості робіт (послуг), які підлягають виконанню у поточному бюджетному році.

5.7. Документальне оформлення операцій, пов'язаних з виконанням НДДКР або наданням платних послуг у сфері наукової, науково-

технічної діяльності, забезпечення їх обліку та складання звітності здійснюється відповідно до вимог Бюджетного кодексу України, Порядку складання, розгляду, затвердження та основних вимог до виконання кошторисів бюджетних установ, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28. 02. 2002 р. № 228 (із змінами), та інших нормативно-правових актів.

5.8. Науково-дослідні, дослідно-конструкторські роботи, що виконуються за рахунок коштів державного бюджету, підлягають обов'язковій реєстрації в Українському інституті науково-технічної і економічної інформації відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 31. 03. 92 р. № 162 «Про державну реєстрацію науково-дослідних, дослідно-конструкторських робіт і дисертацій».

5.9. За підсумками виконаних наукових досліджень ВНЗ складають відповідні звіти, видають збірки наукових праць, доповідей і тез доповідей на наукових конференціях, анотацій завершених НДДКР.

6. Виконавці науково-дослідних, дослідно-конструкторських робіт

6.1. Суб'єктами наукової, науково-технічної діяльності у ВНЗ є штатні наукові та науково-педагогічні працівники, науково-технічні працівники, докторанти, аспіранти, студенти, стажисти-дослідники, керівний склад навчального закладу, працівники, що здійснюють організацію та координацію досліджень і розробок, підготовку фахівців вищої кваліфікації.

6.2. До виконання наукових, науково-технічних робіт у ВНЗ можуть залучатися фахівці наукових установ, підприємств та організацій Національної та галузевих академій наук, інші фахівці, що мають відповідну кваліфікацію.

6.3. Науково-педагогічні, наукові працівники виконують дослідження та розробки відповідно до національних, державних, галузевих та інших програм і проектів, тематичних та координаційних планів, договорів, завдань (технічних завдань), індивідуальних планів, несуть відповідальність за якість і своєчасність їх виконання, наукову та практичну цінність, суспільну та економічну корисність наукових і науково-практичних результатів.

6.4. Складовою науково-технічного потенціалу ВНЗ є науковий доробок студентів, який відповідно до чинного законодавства передбачає: науково-дослідну роботу, що включена в графік навчального процесу (курсіві, дипломні роботи, практичні лабораторні заняття, виробнича практика з елементами дослідницького характеру), та

роботу, що індивідуально виконується поза графіком навчального процесу.

7. Міжнародне наукове та науково-технічне співробітництво

7.1. ВНЗ здійснюють науково-технічне співробітництво з навчальними закладами, організаціями, фірмами та фондами зарубіжних країн, інші види наукового співробітництва відповідно до чинного законодавства України.

7.2. Міжнародне наукове та науково-технічне співробітництво ВНЗ спрямовано на:

- залучення до співпраці закордонних замовників та інвесторів, укладання та виконання угод про співробітництво із закордонними університетами, фірмами, фондами та іншими організаціями на проведення досліджень і розробок;

- залучення коштів закордонних замовників та міжнародних фондів і грантів для фінансування ННТД у ВНЗ України;

- одержання конкурентноспроможних на світовому ринку науково-прикладних результатів, розробку високоефективної науково-технічної продукції;

- трансфер на світовий ринок наукової та науково-технічної продукції, здійснення маркетингу, участь у міжнародних виставках та ярмарках;

- забезпечення проходження науковими, науково-педагогічними працівниками, докторантами, аспірантами та обдарованими студентами наукового стажування за кордоном, ознайомлення з передовими світовими досягненнями техніки і технологій, приладами та науковим обладнанням;

- публікацію за кордоном у провідних наукових та науково-технічних виданнях наукових результатів, які не є конфіденційною інформацією;

- організацію та участь у міжнародних наукових та науково-практичних конференціях, семінарах, симпозіумах;

- висування провідних учених ВНЗ України на здобуття міжнародних премій.

ПОЛОЖЕННЯ
про обрання та прийняття на роботу науково-
педагогічних працівників вищих навчальних
закладів III і IV рівнів акредитації
(Офіційний вісник України, 2003, № 29, ст. 1515)

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Міністерства освіти і науки

України 24. 12. 2002 р. № 744

Зареєстровано в Міністерстві юстиції

України 15 липня 2003 р. за № 600/7921

1. Це Положення визначає порядок обрання за конкурсом осіб на вакантні посади науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III і IV рівнів акредитації, а саме: завідуючих кафедрами, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів, асистентів. На посади науково-педагогічних працівників обираються, як правило, особи, які мають наукові ступені або вчені звання, а також випускники магістратури, аспірантури та докторантури.

2. Конкурс на заміщення вакантної посади оголошується керівником вищого навчального закладу, про що видається наказ.

Оголошення про проведення конкурсу, терміни й умови його проведення публікуються в засобах масової інформації.

3. Посада вважається вакантною після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством про працю, а також при введенні нової посади до штатного розпису вищого навчального закладу.

4. Заяви про участь у конкурсі мають право подавати особи, які мають повну вищу освіту і за своїми професійно-кваліфікаційними якостями відповідають вимогам, установленим до науково-педагогічних працівників Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», та умовам оголошеного конкурсу.

Якщо особа, яка подала заяву, не відповідає вимогам оголошеного конкурсу, вона не допускається до участі в ньому, про що отримує письмову відмову.

Не допускається немотивована відмова в допуску до участі в конкурсі.

5. Претенденти на заміщення посад науково-педагогічних працівників мають бути ознайомлені з цим Положенням і професійно-кваліфікаційними вимогами до відповідної посади.

6. Кандидатури претендентів на заміщення посад асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідуючого кафедрою попередньо обговорюються на відповідній кафедрі в їх присутності. Для оцінки рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому прочитати пробні лекції, провести практичні заняття.

7. Висновки кафедри про професійні та особисті якості претендентів та відповідні рекомендації передаються на розгляд Вченої ради вищого навчального закладу (факультету).

Засідання кафедри, на якій обговорюються кандидатури претендентів на посаду завідуючого кафедрою, проводить проректор вищого навчального закладу або декан факультету.

Претенденти мають бути ознайомлені з висновками кафедри до засідання Вченої ради вищого навчального закладу (факультету).

Негативний висновок кафедри не дає права відмовляти претенденту в розгляді його кандидатури Вченою радою вищого навчального закладу (факультету).

8. Обрання науково-педагогічних працівників Вченою радою вищого навчального закладу (факультету) проводиться таємним голосуванням. Перед голосуванням щодо кожної кандидатури претендентів на відповідну посаду оголошується висновок кафедри і проводиться обговорення в їх присутності.

Рішення Вченої ради вищого навчального закладу (факультету) при проведенні конкурсу вважається дійсним, якщо в голосуванні брало участь не менше 2/3 членів Вченої ради. Обраним вважається претендент, який здобув більше 50 відсотків голосів присутніх членів Вченої ради.

Прізвища всіх претендентів на займання відповідної посади вносяться до одного бюлетеня для таємного голосування. Кожен член Вченої ради має право голосувати лише за одну кандидатуру претендента. При всіх інших варіантах голосування бюлетені вважаються недійсними.

Якщо при проведенні конкурсу, в якому брали участь два або більше претендентів, голоси розділились порівну, проводиться повторне голосування на цьому самому засіданні Вченої ради. При повторенні цього результату конкурс вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

Якщо при проведенні конкурсу на відповідну посаду не було подано жодної заяви або жоден із претендентів не набрав більше 50

відсотків голосів присутніх членів Вченої ради, конкурс також вважається таким, що не відбувся, і оголошується повторно.

9. Рішення Вченої ради вищого навчального закладу (факультету) є підставою для укладення трудового договору з обраною особою і видання наказу ректора про прийняття її на роботу.

10. Відповідно до чинного законодавства при прийнятті на роботу науково-педагогічних працівників може укладатися безстроковий, строковий трудовий договір, у тому числі контракт. Термін строкового трудового договору встановлюється за погодженням сторін. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору має право кожна із сторін.

11. Трудові спори між сторонами розглядаються у встановленому чинним законодавством порядку.

12. Трудові договори, укладені з науково-педагогічними працівниками до прийняття Закону «Про вищу освіту» і термін дії яких не закінчився, вважаються дійсними.

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ОРГАНІЗАЦІЮ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

(Витяг)

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказом Міністерства освіти України
від 2 червня 1993 р. № 161

1. Загальні положення

1.1. Навчальний процес у вищих навчальних закладах (надалі — навчальний процес) — це система організаційних і дидактичних заходів, спрямованих на реалізацію змісту освіти на певному освітньому або кваліфікаційному рівні відповідно до державних стандартів освіти.

Навчальний процес базується на принципах науковості, гуманізму, демократизму, наступності та безперервності, незалежності від втручання будь-яких політичних партій, інших громадських та релігійних організацій.

Мова навчання визначається Законом Української РСР «Про мови в Українській РСР».

Навчальний процес організуються з урахуванням можливостей сучасних інформаційних технологій навчання та орієнтується на формування освіченої, гармонійно розвиненої особистості, здатної до постійного оновлення наукових знань, професійної мобільності та швидкої адаптації до змін і розвитку в соціально-культурній сфері, в галузях техніки, технологій, системах управління та організації праці в умовах ринкової економіки.

1.2. Зміст освіти — це науково обґрунтована система дидактично та методично оформленого навчального матеріалу для різних освітніх і кваліфікаційних рівнів.

Зміст освіти визначається освітньо-професійною програмою підготовки, структурно-логічною схемою підготовки, навчальними програмами дисциплін, іншими нормативними актами органів державного управління освітою та вищого навчального закладу і відображається у відповідних підручниках, навчальних посібниках, методичних матеріалах, дидактичних засобах, а також при проведенні навчальних занять та інших видів навчальної діяльності.

Освітньо-професійна програма підготовки — це перелік нормативних та вибіркових навчальних дисциплін із зазначенням обсягу годин, відведених для їх вивчення, форм підсумкового контролю.

Структурно-логічна схема підготовки — це наукове і методичне обґрунтування процесу реалізації освітньо-професійної програми підготовки.

Зміст освіти складається з нормативної та вибіркової частин.

Нормативна частина змісту освіти визначається відповідним державним стандартом освіти.

Вибіркова частина змісту освіти визначається вищим навчальним закладом.

1.3. Організація навчального процесу базується на багатоступеневій системі вищої освіти.

2. Нормативно-правова база організації навчального процесу

2.1. Організація навчального процесу у вищих навчальних закладах базується на Законі Української РСР «Про освіту», державних стандартах освіти, інших актах законодавства України з питань освіти.

Державний стандарт освіти — це сукупність норм, які визначають вимоги до освітнього (кваліфікаційного) рівня.

Складові державного стандарту освіти:

- освітня (кваліфікаційна) характеристика;
- нормативна частина змісту освіти;
- тести.

Освітня характеристика — це основні вимоги до якостей і знань особи, яка здобула певний освітній рівень.

Кваліфікаційна характеристика — це основні вимоги до професійних якостей, знань і умінь фахівця, які необхідні для успішного виконання професійних обов'язків.

Тест — це система формалізованих завдань, призначених для встановлення відповідності освітнього (кваліфікаційного) рівня особи до вимог освітніх (кваліфікаційних) характеристик.

2.2. Організація навчального процесу здійснюється навчальними підрозділами вищого навчального закладу (факультетами, кафедрами, відділеннями, предметними або цикловими комісіями тощо). Основним нормативним документом, що визначає організацію навчального процесу в конкретному напрямку освітньої або кваліфікаційної підготовки, є навчальний план.

Навчальний план — це нормативний документ вищого навчального закладу, який складається на підставі освітньо-професійної програми та структурно-логічної схеми підготовки і визначає перелік та обсяг нормативних і вибіркового навчальних дисциплін, послідовність їх вивчення, конкретні форми проведення навчальних занять та їх обсяг, графік навчального процесу, форми та засоби проведення поточного і підсумкового контролю.

Навчальний план затверджується керівником вищого навчального закладу.

Для конкретизації планування навчального процесу на кожний навчальний рік складається робочий навчальний план.

Нормативні навчальні дисципліни встановлюються державним стандартом освіти. Дотримання їх назв та обсягів є обов'язковим для навчального закладу.

Вибіркові навчальні дисципліни встановлюються вищим навчальним закладом.

Вибіркові навчальні дисципліни вводяться для задоволення освітніх і кваліфікаційних потреб особи, ефективного використання можливостей і традицій конкретного навчального закладу, регіональних потреб тощо.

Місце і значення навчальної дисципліни, її загальний зміст та вимоги до знань і вмінь визначаються навчальною програмою дисципліни.

Навчальна програма нормативної дисципліни є складовою державного стандарту освіти.

Навчальна програма вибіркової дисципліни розробляється вищим навчальним закладом.

2.3. Для кожної навчальної дисципліни, яка входить до освітньо-професійної програми підготовки, на підставі навчальної програми дисципліни та навчального плану вищим навчальним закладом складається робоча навчальна програма дисципліни, яка є нормативним документом вищого навчального закладу.

Робоча навчальна програма дисципліни містить виклад конкретного змісту навчальної дисципліни, послідовність, організаційні форми її вивчення та їх обсяг, визначає форми та засоби поточного і підсумкового контролю.

Структурні складові робочої навчальної програми дисципліни:

- тематичний план;
- засоби для проведення поточного та підсумкового контролю;
- перелік навчально-методичної літератури.

2.4. Навчання студента здійснюється за індивідуальним навчальним планом.

Індивідуальний навчальний план студента складається на підставі робочого навчального плану і включає всі нормативні навчальні дисципліни та частину вибіркового навчального плану, вибраного студентом з обов'язковим урахуванням структурно-логічної схеми підготовки. Індивідуальний навчальний план складається на кожний навчальний рік і затверджується в порядку, встановленому вищим навчальним закладом.

Вибіркові навчальні дисципліни, введені вищим навчальним закладом в освітньо-професійну програму підготовки і включені до індивідуального навчального плану студента, є обов'язковими для вивчення.

2.5. Вищий навчальний заклад надає студентам можливість користування навчальними приміщеннями, бібліотеками, навчальною, навчально-методичною і науковою літературою, обладнанням, устаткуванням та іншими засобами навчання на умовах, визначених правилами внутрішнього розпорядку.

2.6. За відповідність рівня підготовки студента до вимог державних стандартів освіти відповідає керівник навчального структурного підрозділу (факультету, відділення, кафедри, предметної або циклової комісії тощо). За виконання індивідуального навчального плану відповідає студент.

3. Форми організації навчання

3.1. Навчальний процес у вищих навчальних закладах здійснюється у таких формах: навчальні заняття, виконання індивідуальних завдань, самостійна робота студентів, практична підготовка, контрольні заходи.

3.2. Основні види навчальних занять у вищих навчальних закладах:

- лекція;
- лабораторне, практичне, семінарське, індивідуальне заняття;
- консультація.

Інші види навчальних занять визначаються у порядку, встановленому вищим навчальним закладом.

3.3. Лекція

3.3.1. Лекція — основна форма проведення навчальних занять у вищому навчальному закладі, призначених для засвоєння теоретичного матеріалу.

Як правило, лекція є елементом курсу лекцій, який охоплює основний теоретичний матеріал окремої або кількох тем навчальної дисципліни. Тематика курсу лекцій визначається робочою навчальною програмою.

Можливе читання окремих лекцій з проблем, які стосуються даної навчальної дисципліни, але не охоплені навчальною програмою. Такі лекції проводяться провідними вченими або спеціалістами для студентів та працівників вищих навчальних закладів в окремо відведений час.

Лекції проводяться лекторами — професорами і доцентами (викладачами) вищого навчального закладу, а також провідними науковцями або спеціалістами, запрошеними для читання лекцій.

Лекції проводяться у відповідно обладнаних приміщеннях — аудиторіях для однієї або більше академічних груп студентів.

3.3.2. Лектор, якому доручено читати курс лекцій, зобов'язаний перед початком відповідного семестру подати на кафедру (предметну або циклову комісію) складений ним конспект лекцій (авторський підручник, навчальний посібник), контрольні завдання для проведення підсумкового контролю, передбаченого навчальним планом і програмою для даної навчальної дисципліни.

Лектор, який вперше претендує на читання курсу лекцій, може бути зобов'язаний завідувачем кафедри (головою предметної або циклової комісії) до проведення пробних лекцій з участю викладачів та наукових співробітників кафедри.

Лектор зобов'язаний дотримуватися навчальної програми щодо тем лекційних занять, але не обмежується в питаннях трактування навчального матеріалу, формах і засобах доведення його до студентів.

3.4. Лабораторне заняття

3.4.1. Лабораторне заняття — форма навчального заняття, при якому студент під керівництвом викладача особисто проводить натурні або імітаційні експерименти чи досліди з метою практичного підтвердження окремих теоретичних положень даної навчальної дисципліни, набуває практичних навичок роботи з лабораторним устаткуванням, обладнанням, обчислювальною технікою, вимірювальною апаратурою, методикою експериментальних досліджень у конкретній предметній галузі.

Лабораторні заняття проводяться у спеціально обладнаних навчальних лабораторіях з використанням устаткування, пристосованого до умов навчального процесу (лабораторні макети, установки тощо). В окремих випадках лабораторні заняття можуть проводитися

в умовах реального професійного середовища (наприклад, у школі, на виробництві, в наукових лабораторіях). Лабораторне заняття проводиться з студентами, кількість яких не перевищує половини академічної групи.

Перелік тем лабораторних занять визначається робочою навчальною програмою дисципліни. Заміна лабораторних занять іншими видами навчальних занять, як правило, не дозволяється.

3.4.2. Лабораторне заняття включає проведення поточного контролю підготовленості студентів до виконання конкретної лабораторної роботи, виконання завдань теми заняття, оформлення індивідуального звіту з виконаної роботи та його захист перед викладачем.

Виконання лабораторної роботи оцінюється викладачем. Підсумкова оцінка виставляється в журналі обліку виконання лабораторних робіт. Підсумкові оцінки, отримані студентом за виконання лабораторних робіт, враховуються при виставленні семестрової підсумкової оцінки з даної навчальної дисципліни.

3.5. Практичне заняття

3.5.1. Практичне заняття — форма навчального заняття, при якій викладач організує детальний розгляд студентами окремих теоретичних положень навчальної дисципліни та формує вміння і навички їх практичного застосування шляхом індивідуального виконання студентом відповідно сформульованих завдань.

Практичні заняття проводяться в аудиторіях або в навчальних лабораторіях, оснащених необхідними технічними засобами навчання, обчислювальною технікою. Практичне заняття проводиться з студентами, кількість яких не перевищує половини академічної групи.

Перелік тем практичних занять визначається робочою навчальною програмою дисципліни. Проведення практичного заняття ґрунтується на попередньо підготовленому методичному матеріалі — тестах для виявлення ступеня оволодіння студентами необхідними теоретичними положеннями, наборі завдань різної складності для розв'язування їх студентами на занятті.

Вказані методичні засоби готуються викладачем, якому доручено проведення практичних занять, за погодженням з лектором даної навчальної дисципліни.

3.5.2. Практичне заняття включає проведення попереднього контролю знань, умінь і навичок студентів, постановку загальної проблеми викладачем та її обговорення за участю студентів, розв'язування завдань з їх обговоренням, розв'язування контрольних завдань, їх перевірку, оцінювання.

Оцінки, отримані студентом за окремі практичні заняття, враховуються при виставленні підсумкової оцінки з даної навчальної дисципліни.

3.6. Семінарське заняття

3.6.1. Семінарське заняття — форма навчального заняття, при якій викладач організує дискусію навколо попередньо визначених тем, до котрих студенти готують тези виступів на підставі індивідуально виконаних завдань (рефератів).

Семінарські заняття проводяться в аудиторіях або в навчальних кабінетах з однією академічною групою.

Перелік тем семінарських занять визначається робочою навчальною програмою дисципліни.

3.6.2. На кожному семінарському занятті викладач оцінює підготовлені студентами реферати, їх виступи, активність у дискусії, уміння формулювати і відстоювати свою позицію тощо. Підсумкові оцінки за кожне семінарське заняття вносяться у відповідний журнал.

Отримані студентом оцінки за окремі семінарські заняття враховуються при виставленні підсумкової оцінки з даної навчальної дисципліни.

3.7. Індивідуальне заняття

3.7.1. Індивідуальне навчальне заняття проводиться з окремими студентами з метою підвищення рівня їх підготовки та розкриття індивідуальних творчих здібностей.

Індивідуальні навчальні заняття організуються за окремим графіком з урахуванням індивідуального навчального плану студента і можуть охоплювати частину або повний обсяг занять з однієї або декількох навчальних дисциплін, а в окремих випадках — повний обсяг навчальних занять для конкретного освітнього або кваліфікаційного рівня.

Види індивідуальних навчальних занять, їх обсяг, форми та методи проведення, форми та методи поточного і підсумкового контролю (крім державної атестації) визначаються індивідуальним навчальним планом студента.

3.8. Консультація

3.8.1. Консультація — форма навчального заняття, при якій студент отримує відповіді від викладача на конкретні запитання або пояснення певних теоретичних положень чи аспектів їх практичного застосування.

3.8.2. Консультація може бути індивідуальною або проводитися для групи студентів, залежно від того, чи викладач консультує сту-

дентів з питань, пов'язаних із виконанням індивідуальних завдань, чи з теоретичних питань навчальної дисципліни.

Обсяг часу, відведений викладачу для проведення консультацій з конкретної дисципліни, визначається навчальним планом.

3.9. Індивідуальні завдання

3.9.1. Індивідуальні завдання з окремих дисциплін (реферати, розрахункові, графічні, курсові, дипломні проекти або роботи тощо) видаються студентам в терміни, передбачені вищим навчальним закладом. Індивідуальні завдання виконуються студентом самостійно при консультуванні викладачем.

Допускаються випадки виконання комплексної тематики кількома студентами.

3.9.2. Курсові проекти (роботи) виконуються з метою закріплення, поглиблення і узагальнення знань, одержаних студентами за час навчання, та їх застосування до комплексного вирішення конкретного фахового завдання.

Тематика курсових проектів (робіт) повинна відповідати завданням навчальної дисципліни і тісно пов'язуватися з практичними потребами конкретного фаху.

Порядок затвердження тематики курсових проектів (робіт) і їх виконання визначається вищим навчальним закладом.

Керівництво курсовими проектами (роботами) здійснюється, як правило, найбільш кваліфікованими викладачами.

Захист курсового проекту (роботи) проводиться перед комісією у складі двох-трьох викладачів кафедри (предметної або циклової комісії) за участю керівника курсового проекту (роботи).

Результати захисту курсового проекту (роботи) оцінюються за чотирибальною шкалою («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно»). Курсові проекти (роботи) зберігаються на кафедрі (предметній або циклової комісії) протягом одного року, потім списуються в установленому порядку.

3.9.3. Дипломні (кваліфікаційні) проекти (роботи) виконуються на завершальному етапі навчання студентів у вищому навчальному закладі і передбачають:

- систематизацію, закріплення, розширення теоретичних і практичних знань зі спеціальності та застосування їх при вирішенні конкретних наукових, технічних, економічних виробничих й інших завдань;

- розвиток навичок самостійної роботи і оволодіння методикою дослідження та експерименту, пов'язаних з темою проекту (роботи).

Студенту надається право обрати тему дипломного проекту (роботи), визначену випускаючими кафедрами (предметними або цикловими комісіями), або запропонувати свою з обґрунтуванням доцільності її розробки.

Керівниками дипломних проектів (робіт) призначаються професори і доценти (викладачі) вищого навчального закладу, висококваліфіковані спеціалісти виробництва.

Порядок захисту дипломних проектів (робіт) здійснюється відповідно до пункту 3.12.3.3. даного Положення.

Дипломні проекти (роботи) зберігаються в бібліотеці вищого навчального закладу протягом п'яти років, потім списуються в установленому порядку.

3.10. Самостійна робота студента

3.10.1. Самостійна робота студента є основним засобом оволодіння навчальним матеріалом у час, вільний від обов'язкових навчальних занять.

3.10.2. Навчальний час, відведений для самостійної роботи студента, регламентується робочим навчальним планом і повинен становити не менше 1/3 та не більше 2/3 загального обсягу навчального часу студента, відведеного для вивчення конкретної дисципліни.

3.10.3. Зміст самостійної роботи студента над конкретною дисципліною визначається навчальною програмою дисципліни, методичними матеріалами, завданнями та вказівками викладача.

3.10.4. Самостійна робота студента забезпечується системою навчально-методичних засобів, передбачених для вивчення конкретної навчальної дисципліни: підручник, навчальні та методичні посібники, конспект лекцій викладача, практикум тощо.

Методичні матеріали для самостійної роботи студентів повинні передбачати можливість проведення самоконтролю з боку студента. Для самостійної роботи студенту також рекомендується відповідна наукова та фахова монографічна і періодична література.

3.10.5. Самостійна робота студента над засвоєнням навчального матеріалу з конкретної дисципліни може виконуватися у бібліотеці вищого навчального закладу, навчальних кабінетах, комп'ютерних класах (лабораторіях), а також в домашніх умовах.

У необхідних випадках ця робота проводиться відповідно до заздалегідь складеного графіка, що гарантує можливість індивідуального доступу студента до потрібних дидактичних засобів. Графік доводиться до відома студентів на початку поточного семестру.

3.10.6. При організації самостійної роботи студентів з використанням складного обладнання чи устаткування, складних систем

доступу до інформації (наприклад, комп'ютерних баз даних, систем автоматизованого проектування тощо) передбачається можливість отримання необхідної консультації або допомоги з боку фахівця.

3.10.7. Навчальний матеріал навчальної дисципліни, передбачений робочим навчальним планом для засвоєння студентом в процесі самостійної роботи, виноситься на підсумковий контроль поряд з навчальним матеріалом, який опрацьовувався при проведенні навчальних занять.

3.11. Практична підготовка студентів

3.11.1. Практична підготовка студентів вищих навчальних закладів є обов'язковим компонентом освітньо-професійної програми для здобуття кваліфікаційного рівня і має на меті набуття студентом професійних навичок та вмінь.

Практична підготовка студентів здійснюється на передових сучасних підприємствах і організаціях різних галузей господарства, науки, освіти, охорони здоров'я, культури, торгівлі і державного управління.

3.11.2. Практична підготовка проводиться в умовах професійної діяльності під організаційно-методичним керівництвом викладача вищого навчального закладу та спеціаліста з даного фаху.

Програма практичної підготовки та терміни її проведення визначаються навчальним планом.

Організація практичної підготовки регламентується Положенням про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України, затвердженим наказом Міністерства освіти України від 8 квітня 1993 р. № 93.

3.12. Контрольні заходи

3.12.1. Контрольні заходи включають поточний та підсумковий контроль.

Поточний контроль здійснюється під час проведення практичних, лабораторних та семінарських занять і має на меті перевірку рівня підготовленості студента до виконання конкретної роботи. Форма проведення поточного контролю під час навчальних занять і система оцінювання рівня знань визначаються відповідною кафедрою (предметною або цикловою комісією).

Підсумковий контроль проводиться з метою оцінки результатів навчання на певному освітньому (кваліфікаційному) рівні або на окремих його завершених етапах.

Підсумковий контроль включає семестровий контроль та державну атестацію студента.

Вищий навчальний заклад може використовувати модульну та інші форми підсумкового контролю після закінчення логічно завершеної частини лекційних та практичних занять з певної дисципліни і їх результати враховувати при виставленні підсумкової оцінки.

3.12.2. Семестровий контроль

3.12.2.1. Семестровий контроль проводиться у формах семестрового екзамену, диференційованого заліку або заліку з конкретної навчальної дисципліни в обсязі навчального матеріалу, визначеного навчальною програмою, і в терміни, встановлені навчальним планом.

Семестровий екзамен — це форма підсумкового контролю засвоєння студентом теоретичного та практичного матеріалу з окремої навчальної дисципліни за семестр, що проводиться як контрольний захід.

Семестровий диференційований залік — це форма підсумкового контролю, що полягає в оцінці засвоєння студентом навчального матеріалу з певної дисципліни виключно на підставі результатів виконаних індивідуальних завдань (розрахункових, графічних тощо). Семестровий диференційований залік планується за відсутності модульного контролю та екзамену і не передбачає обов'язкову присутність студентів.

Семестровий залік — це форма підсумкового контролю, що полягає в оцінці засвоєння студентом навчального матеріалу виключно на підставі результатів виконання ним певних видів робіт на практичних, семінарських або лабораторних заняттях. Семестровий залік планується за відсутності модульного контролю та екзамену і не передбачає обов'язкову присутність студентів.

Студент вважається допущеним до семестрового контролю з конкретної навчальної дисципліни (семестрового екзамену, диференційованого заліку або заліку), якщо він виконав усі види робіт, передбачені навчальним планом на семестр з цієї навчальної дисципліни.

3.12.2.2. Екзамени складаються студентами в період екзаменаційних сесій, передбачених навчальним планом.

Вищий навчальний заклад може встановлювати студентам індивідуальні терміни складання заліків та екзаменів. При використанні модульного контролю екзамени можуть не проводитись.

Екзамени проводяться згідно з розкладом, який доводиться до відома викладачів і студентів не пізніше, як за місяць до початку сесії. Порядок і методика проведення заліків та екзаменів визначаються вищим навчальним закладом.

3.12.2.3. Результати складання екзаменів і диференційованих заліків оцінюються за чотирибальною шкалою («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно»), а заліків — за двобальною шкалою («зараховано», «не зараховано») і вносяться в екзаменаційну відомість, залікову книжку, навчальну картку студента.

Студенти, які одержали під час сесії більше двох незадовільних оцінок, відраховуються з вищого навчального закладу.

Студентам, які одержали під час сесії не більше двох незадовільних оцінок, дозволяється ліквідувати академзаборгованість до початку наступного семестру. Повторне складання екзаменів допускається не більше двох разів з кожної дисципліни: один раз викладачу, другий — комісії, яка створюється деканом факультету (завідувачем відділення).

Студенти, які не з'явилися на екзамені без поважних причин, вважаються такими, що одержали незадовільну оцінку.

3.12.3. Державна атестація студента

3.12.3.1. Державна атестація студента здійснюється державною екзаменаційною (кваліфікаційною) комісією (далі — державна комісія) після завершення навчання на певному освітньому (кваліфікаційному) рівні або його етапі з метою встановлення фактичної відповідності рівня освітньої (кваліфікаційної) підготовки вимогам освітньої (кваліфікаційної) характеристики.

Присвоєння кваліфікації молодшого спеціаліста здійснює державна кваліфікаційна комісія, інших кваліфікацій — державна екзаменаційна комісія.

Державна комісія створюється як єдина для денної (стаціонарної), вечірньої, заочної (дистанційної) форм навчання та екстернату з кожної спеціальності. При наявності великої кількості випускників створюється декілька комісій з однієї і тієї ж спеціальності. При малій кількості випускників може бути організована об'єднана комісія для споріднених спеціальностей.

Державна комісія перевіряє науково-теоретичну та практичну підготовку випускників, вирішує питання про присвоєння їм відповідного освітнього рівня (кваліфікації), видання державного документа про освіту (кваліфікацію), опрацьовує пропозиції щодо поліпшення якості освітньо-професійної підготовки спеціалістів у вищому навчальному закладі.

3.12.3.2. Державна комісія організовується щорічно і діє протягом календарного року. До складу комісії входять голова і члени комісії. Голова комісії призначається міністерствами, відомствами, яким під-

порядкований вищий навчальний заклад, на пропозицію ректора (директора) вищого навчального закладу з числа провідних спеціалістів виробництва або вчених.

До складу державної комісії входять: ректор (директор) вищого навчального закладу або проректор (заступник директора) з навчальної чи наукової роботи, декан факультету або його заступник (завідувач відділення або його заступник), завідувачі кафедр, професори, доценти (викладачі) профілюючих кафедр (відділень), провідні спеціалісти виробництва та працівники науково-дослідних інститутів.

До участі в роботі державної комісії як екзаменатори можуть залучатися професори і доценти (викладачі) відповідних кафедр (предметних або циклових комісій), якщо в складі комісії немає представників цих кафедр (предметних або циклових комісій). У цьому випадку вони користуються правами членів комісії.

Персональний склад членів державної комісії і екзаменаторів затверджується ректором (директором) вищого навчального закладу не пізніше, ніж за місяць до початку роботи державної комісії.

Робота державних комісій проводиться у терміни, передбачені навчальними планами вищого навчального закладу. Графік роботи комісії затверджується ректором (директором) вищого навчального закладу.

Розклад роботи державної комісії, узгоджений з головою комісії, затверджується проректором (заступником директора) з навчальної роботи на підставі подання декана факультету (завідувача відділення) і доводиться до загального відома не пізніше, як за місяць до початку складання державних екзаменів або захисту дипломних проектів (робіт).

3.12.3.3. У державних комісіях студенти, які закінчують вищий навчальний заклад, складають державні екзамени та захищають кваліфікаційні (дипломні) проекти (роботи).

До складання державних екзаменів та до захисту дипломних проектів (робіт) допускаються студенти, які виконали всі вимоги навчального плану.

Списки студентів, допущених до складання державних екзаменів або до захисту дипломних проектів (робіт), подаються в державну комісію деканом факультету (завідувачем відділення).

Державній комісії перед початком державних екзаменів або захисту дипломних проектів (робіт) деканом факультету (завідувачем відділення) подаються такі документи:

– зведена відомість про виконання студентами навчального плану і про отримані ними оцінки з теоретичних дисциплін, курсових про-

ектів і робіт, практик, з державних екзаменів (тільки перед захистом дипломних проектів або робіт);

Примітка. При наявності декількох екзаменаційних оцінок з однієї дисципліни, в зведену відомість про виконання навчального плану заноситься середня зважена оцінка з округленням до її цілого значення.

– відгук керівника про дипломний проект (роботу);

– рецензія на дипломний проект (роботу) спеціаліста відповідної кваліфікації.

Склад рецензентів затверджується деканом факультету (завідувачем відділення) за поданням завідувача відповідної кафедри (предметної або циклової комісії).

Примітка. Державній комісії можуть бути подані також інші матеріали, що характеризують наукову і практичну цінність виконаного проекту (роботи), — друковані статті за темою проекту (роботи), документи, які вказують на практичне застосування проекту (роботи), макети, зразки матеріалів, виробів тощо.

3.12.3.4. Складання державних екзаменів або захист дипломних проектів (робіт) проводиться на відкритому засіданні державної комісії за участю не менше половини її складу при обов'язковій присутності голови комісії.

Захист дипломних проектів (робіт) може проводитися як у вищому навчальному закладі, так і на підприємствах, в закладах та організаціях, для яких тематика проектів (робіт), що захищаються, становить науково-теоретичний або практичний інтерес.

Державний екзамен проводиться як комплексна перевірка знань студентів з дисциплін, передбачених навчальним планом.

Державні екзамени проводяться за білетами, складеними у повній відповідності до навчальних програм за методикою, визначеною вищим навчальним закладом. Тривалість державних екзаменів не повинна перевищувати 6 академічних годин на день.

3.12.3.5. Результати захисту дипломного проекту (роботи) та складання державних екзаменів визначаються оцінками «відмінно», «добре», «задовільно» і «незадовільно».

Результати захисту дипломних проектів (робіт), а також складання державних екзаменів оголошуються у цей же день після оформлення протоколів засідання державної комісії.

Студенту, який захистив дипломний проект (роботу), склав державні екзамени відповідно до вимог освітньо-професійної програми підготовки, рішенням державної комісії присвоюється відповідно

освітній рівень (кваліфікація), видається державний документ про освіту (кваліфікацію).

Студенту, який отримав підсумкові оцінки «відмінно» не менш як з 75 відсотків усіх навчальних дисциплін та індивідуальних завдань, передбачених навчальним планом, а з інших навчальних дисциплін та індивідуальних завдань — оцінки «добре», склав державні екзамени з оцінками «відмінно», захистив дипломний проект (роботу) з оцінкою «відмінно», а також виявив себе в науковій (творчій) роботі, що підтверджується рекомендацією кафедри (предметної або циклової комісії), видається документ про освіту (кваліфікацію) з відзнакою.

Рішення державної комісії про оцінку знань, виявлених при складанні державного екзамену, захисті дипломного проекту (роботи), а також про присвоєння студенту-випускнику відповідного освітнього рівня (кваліфікації) та видання йому державного документа про освіту (кваліфікацію) приймається державною комісією на закритому засіданні відкритим голосуванням звичайною більшістю голосів членів комісії, котрі брали участь в засіданні. При однаковій кількості голосів голос голови є вирішальним.

Студент, який при складанні державного екзамену або при захисті дипломного проекту (роботи) отримав незадовільну оцінку, відраховується з вищого навчального закладу і йому видається академічна довідка.

У випадках, коли захист дипломного проекту (роботи) визнається незадовільним, державна комісія встановлює, чи може студент подати на повторний захист той самий проект (роботу) з доопрацюванням, чи він зобов'язаний опрацювати нову тему, визначену відповідною кафедрою (предметною або цикловою комісією).

Студент, який не склав державного екзамену або не захистив дипломний проект (роботу), допускається до повторного складання державних екзаменів або захисту дипломного проекту (роботи) протягом трьох років після закінчення вищого навчального закладу.

Примітка. Перелік дисциплін, що виносяться на державні екзамени, для осіб, котрі не склали ці екзамени, визначається навчальним планом, який діяв в рік закінчення студентом теоретичного курсу.

Студентам, які не склали державні екзамени або не захищали дипломний проект (роботу) з поважної причини (документально підтвердженої), ректором (директором) вищого навчального закладу може бути продовжений строк навчання до наступного терміну робо-

ти державної комісії із складанням державних екзаменів або захисту дипломних проектів (робіт) відповідно, але не більше, ніж на один рік.

3.12.3.6. Усі засідання державної комісії протоколюються. У протоколи вносяться оцінки, одержані на державних екзаменах або при захисті дипломного проекту (роботи), записуються питання, що ставились, особливі думки членів комісії, вказується здобутий освітній рівень (кваліфікація), а також, який державний документ про освіту (кваліфікацію) (з відзнакою чи без відзнаки) видається студенту-випускнику, що закінчив вищий навчальний заклад.

Протоколи підписують голова та члени державної комісії, які брали участь у засіданні. Книга протоколів зберігається у вищому навчальному закладі.

Після закінчення роботи державної комісії голова комісії складає звіт і подає його ректору (директору) вищого навчального закладу.

У звіті голови державної комісії відбивається аналіз рівня підготовки випускників і якості виконання дипломних проектів (робіт); відповідність тематики дипломних проектів (робіт) сучасним вимогам, характеристика знань студентів, виявлених на державних екзаменах, недоліки в підготовці з окремих дисциплін, даються рекомендації щодо поліпшення навчального процесу.

Звіт голови державної комісії обговорюється на засіданні вченої (педагогічної) ради вищого навчального закладу, факультету (відділення).

4. Навчальний час студента

4.1. Навчальний час студента визначається кількістю облікових одиниць часу, відведених для здійснення програми підготовки на даному освітньому або кваліфікаційному рівні.

Обліковими одиницями навчального часу студента є академічна година, навчальні день, тиждень, семестр, курс, рік.

Академічна година — це мінімальна облікова одиниця навчального часу. Тривалість академічної години становить, як правило, 45 хвилин.

Дві академічні години утворюють пару академічних годин (далі — пара).

Навчальний день — складова частина навчального часу студента тривалістю не більше 9 академічних годин.

Навчальний тиждень — складова частина навчального часу студента тривалістю не більше 54 академічних годин (18 кредитів).

Навчальний семестр — складова частина навчального часу студента, що закінчується підсумковим семестровим контролем. Тривалість семестру визначається навчальним планом.

Примітка. Облік навчального часу може здійснюватись у кредитах (credit).

Кредит — це три академічні години навчальних занять та самостійної роботи у навчальному тижні протягом навчального семестру. Час, відведений для проведення підсумкового контролю, не входить у кредит.

Навчальний курс — завершений період навчання студента протягом навчального року. Тривалість перебування студента на навчальному курсі включає час навчальних семестрів, підсумкового контролю та канікул. Сумарна тривалість канікул протягом навчального курсу, крім останнього, становить не менше 8 тижнів. Початок і закінчення навчання студента на конкретному курсі оформляються відповідними (перевідними) наказами.

Навчальний рік триває 12 місяців, розпочинається, як правило, 1 вересня і для студентів складається з навчальних днів, днів проведення підсумкового контролю, екзаменаційних сесій, вихідних, святкових і канікулярних днів.

4.2. Навчальні дні та їх тривалість визначаються річним графіком навчального процесу. Вказаний графік складається на навчальний рік з урахуванням перенесень робочих та вихідних днів, погоджується і затверджується в порядку і в терміни, встановлені вищим навчальним закладом.

Навчальні заняття у вищому навчальному закладі тривають дві академічні години з перервами між ними і проводяться за розкладом. Розклад має забезпечити виконання навчального плану в повному обсязі щодо навчальних занять.

4.3. Допускається у порядку, встановленому вищим навчальним закладом, вільне відвідування студентами лекційних занять (для студентів третього та наступних курсів). Відвідування інших видів навчальних занять (крім консультацій) є обов'язковим для студентів.

Забороняється відволікати студентів від участі в навчальних заняттях та контрольних заходах, встановлених розкладом, крім випадків, передбачених чинним законодавством.

6. Форми навчання

6.1. Навчання у вищих навчальних закладах здійснюється за такими формами:

денна (стаціонарна);
вечірня;
заочна (дистанційна);
екстернат.

Можливе поєднання різних форм навчання.

6.2. Денна (стаціонарна) форма навчання є основною формою здобуття певного рівня освіти або кваліфікації з відривом від виробництва.

Організація навчального процесу на денній (стаціонарній) формі навчання здійснюється вищим навчальним закладом згідно з державними стандартами освіти і даним Положенням.

6.3. Вечірня і заочна (дистанційна) форми навчання є формами здобуття певного рівня освіти або кваліфікації без відриву від виробництва.

Організація навчального процесу на вечірній і заочній (дистанційній) формах навчання здійснюється вищим навчальним закладом згідно з державними стандартами освіти і даним Положенням з урахуванням передбачених чинним законодавством пільг для осіб, які поєднують роботу з навчанням.

6.4. Екстернат є особливою формою навчання осіб, які мають відповідний освітній (кваліфікаційний) рівень, для здобуття ними певного рівня освіти або кваліфікації шляхом самостійного вивчення навчальних дисциплін і складання у вищому навчальному закладі заліків, екзаменів та інших форм підсумкового контролю, передбачених навчальним планом.

6.4.1. Перелік напрямків підготовки (спеціальностей) і вищих навчальних закладів, де організується екстернат, визначається Міністерством освіти за поданням вищих навчальних закладів або міністерств і відомств, які мають у своєму підпорядкуванні вищі навчальні заклади.

6.4.2. Організація навчального процесу в екстернаті здійснюється вищим навчальним закладом згідно з державними стандартами освіти і даного Положення у терміни, передбачені графіком навчального процесу для денної (стаціонарної), вечірньої і заочної (дистанційної) форм навчання.

6.4.3. Особи, які виявили бажання навчатись в екстернаті, подають заяву та документ про освіту (кваліфікацію) до відповідного вищого навчального закладу.

Зарахованим до екстернату видається залікова книжка.

6.4.4. Особи із числа екстернів, які успішно склали усі передбачені навчальним планом заліки, екзамени та інші форми підсумкового контролю, допускаються до складання державних екзаменів і захисту дипломного проекту (роботи).

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від 14 квітня 1997 р. № 346

Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам

(Із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 907 від 21. 08. 97, № 1237 від 05. 08. 98, № 289 від 28. 03. 2001, № 40 від 14. 01. 2004, № 1567 від 17. 11. 2004, № 1148 від 30. 11. 2005, № 203 від 22. 02. 2006, № 739 від 16. 05. 2007, № 872 від 26. 06. 2007)
(Витяг)

Відповідно до частини шостої статті 6 Закону України «Про відпустки»

Кабінет Міністрів України **постановляє:**

1. Затвердити Порядок надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам (додається). *(Пункт 1 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 289 від 28. 03. 2001)*

2. Міністерству праці та соціальної політики разом з Міністерством освіти і науки, Міністерством охорони здоров'я та Державним комітетом молодіжної політики, спорту і туризму давати роз'яснення щодо застосування цієї постанови. *(Пункт 2 в редакції Постанови КМ № 289 від 28. 03. 2001)*

Прем'єр-міністр України

П. ЛАЗАРЕНКО

ЗАТВЕРДЖЕНО

Постановою Кабінету Міністрів України
від 14 квітня 1997 р. № 346

ПОРЯДОК

надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам

(Назва Порядку із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 289 від 28. 03. 2001)

1. Право на щорічну основну відпустку мають керівні працівники навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічні, науково-педагогічні працівники та наукові працівники, які перебувають у трудових відносинах з установами, організаціями, підприємствами (далі — установи) незалежно від форм власності та їх галузевої належності. *(Пункт 1 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 289 від 28. 03. 2001)*

2. Право керівних, педагогічних, науково-педагогічних (крім тих, що працюють у навчальних закладах та навчальних (педагогічних) частинах (підрозділах) інших установах і закладах) та наукових працівників на щорічну основну відпустку повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи в установі. *(Абзац перший пункту 2 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 289 від 28. 03. 2001)*

За другий та наступні роки роботи відпустка надається згідно з графіками, які затверджуються власником установи або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

Керівним, педагогічним, науковим і науково-педагогічним працівникам навчальних закладів та навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів щорічна основна відпустка повної тривалості, визначеної в додатку до цього Порядку, у перший та наступні роки надається в період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу. Графік надання відпусток педагогічним працівникам складається з урахуванням можливості проведення ре-

гулярних консультацій для учнів, складання іспитів якими перенесено на осінь. *(Абзац третій пункту 2 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 289 від 28. 03. 2001)*

Керівним, педагогічним, науковим і науково-педагогічним працівникам навчальних закладів та навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів у разі необхідності санаторно-курортного лікування щорічна основна відпустка або її частина може надаватися протягом навчального року, якщо це передбачено колективним договором. *(Абзац четвертий пункту 2 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 289 від 28. 03. 2001)*

Особам, які працюють в установі на умовах неповного робочого часу, в тому числі особам, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, надається щорічна основна відпустка повної тривалості.

3. Керівникам установ щорічна основна відпустка надається за погодженням з вищестоящим органом управління.

4. Перенесення щорічної основної відпустки, поділ її на частини та відкликання з відпустки провадиться відповідно до умов, передбачених статтями 11 та 12 Закону України «Про відпустки». Педагогічним і науково-педагогічним працівникам невикористана частина щорічної основної відпустки, за умови її поділу, повинна бути надана, як правило, в період літніх канікул, а в окремих випадках, передбачених колективним договором, — в інший канікулярний період.

5. За бажанням керівних працівників навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних, науково-педагогічних працівників та наукових працівників частина щорічної основної відпустки, якщо вона надається за 1996–1997 і наступні робочі роки, замінюється грошовою компенсацією за можливості забезпечення їх у відповідний період роботою. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної основної відпустки не повинна бути менша за 24 календарних дні. *(Пункт 5 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 289 від 28. 03. 2001)*

6. У разі звільнення керівних працівників навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних, науково-педагогічних працівників та наукових працівників їм виплачується грошова компенсація за всі не використані ними дні щорічної основної відпустки. *(Абзац перший пункту 6 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 289 від 28. 03. 2001)*

У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових і науково-педагогічних працівників навчальних закладів та навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, які до звільнення пропрацювали не менше 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічної основної відпустки з розрахунку повної її тривалості, а особам, які до звільнення пропрацювали менше 10 місяців, — пропорційно до відпрацьованого ними часу (з розрахунку тривалості щорічної основної відпустки за кожний відпрацьований місяць 5,6; 4,2 і 2,8 календарних дня за тривалості щорічної основної відпустки відповідно 56, 42 і 28 календарних днів). (Абзац другий пункту 6 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 289 від 28. 03. 2001)

Додаток
до Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам

ТРИВАЛІСТЬ

щорічної основної відпустки керівних працівників навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних, науково-педагогічних працівників та наукових працівників

Посада	Тривалість щорічної основної відпустки, календарних днів
IV. Вищі навчальні заклади, заклади післядипломної освіти, професійно-технічні навчальні заклади	
Ректор, директор, завідувач, директор (завідувач) філіалу, проректор (заступник директора), вчений секретар, декан факультету, завідувач: відділення, аспірантури (інтернатури, ординатури), докторантури, виробничої практики, що не виконують педагогічної роботи в цьому вищому навчальному закладі, закладі післядипломної освіти	28
Директор, директор (завідувач) філіалу, заступник директора, що не виконують педагогічної роботи в цьому професійно-технічному навчальному закладі	42

Ректор, директор, завідувач, директор (завідувач) філіалу; проректор (заступник директора), діяльність якого безпосередньо пов'язана з навчально-виховним або науковим процесом; вчений секретар, декан факультету, завідувач: відділення, аспірантури (інтернатури, ординатури), докторантури, виробничої практики, що одночасно виконують в цьому вищому навчальному закладі, заклад післядипломної освіти, професійно-технічному навчальному закладі педагогічну роботу обсягом не менш як 1/3 відповідної річної норми	56
Завідувач відділення, майстерні, що одночасно виконують у цьому професійно-технічному навчальному закладі педагогічну роботу	42
Акомпаніатор	28
Викладач	56
Педагог професійного навчання	56
Вихователь	28
Вихователь, який працює у професійно-технічному навчальному закладі	42
Завідувач (начальник) навчально-методичного (навчального) кабінету, відділу, лабораторії	42
Завідувач (начальник) навчально-виробничої (навчальної) майстерні	42
Керівник гуртка, студії, секції, інших форм гурткової роботи	42
Керівник фізичного виховання	56
Концертмейстер	56
Майстер виробничого навчання	42
Методист	42
Науково-педагогічний працівник	56
Перекладач-дактилолог	42
Практичний психолог	56
Соціальний педагог	56
Старший майстер	28
Старший майстер, який працює у професійно-технічному навчальному закладі	42

(Додаток із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 907 від 21. 08. 97, № 1237 від 05. 08. 98; в редакції Постанови КМ № 289 від 28. 03. 2001; із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 40 від 14. 01. 2004, № 1567 від 17. 11. 2004, № 1148 від 30. 11. 2005, № 203 від 22. 02. 2006, № 739 від 16. 05. 2007, № 872 від 26. 06. 2007)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАКАЗ

26. 09. 2005 № 557

Зареєстровано в Міністерстві юстиції
України 3 жовтня 2005 р.
за № 1130/11410

Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ

(Офіційний вісник України, 2005, № 40, ст. 2567)

(Із змінами, внесеними згідно з Наказами Міністерства освіти і науки

*№ 614 від 25. 10. 2005, № 151 від 06. 03. 2006,
№ 180 від 03. 03. 2007, № 296 від 11. 04. 2007,
№ 444 від 01. 06. 2007, № 389 від 08. 05. 2008)*

(Витяг)

На виконання постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (із змінами) та з метою упорядкування умов оплати праці працівників галузі **НАКАЗУЮ:**

1. Затвердити:

– розміри розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці, згідно з додатком 1 до наказу; *(Абзац другий пункту 1 в редакції Наказу Міністерства освіти і науки № 296 від 11. 04. 2007 — зміни застосовуються починаючи з 1 квітня 2007 року)*

– схеми тарифних розрядів посад (професій) керівних, науково-педагогічних, педагогічних, наукових працівників, професіоналів, фахівців та інших працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ згідно з додатками 2-20 до наказу.

2. Керівникам навчальних закладів, установ освіти та наукових установ у межах затвердженого фонду заробітної плати з 1 вересня

2005 р. встановити працівникам навчальних закладів, установ освіти та наукових установ конкретні розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до затверджених цим наказом схем тарифних розрядів.

3. Посадові оклади проректорів, заступників керівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ, заступників керівників структурних підрозділів навчальних закладів, установ освіти та наукових установ устанавлювати на 5–15 відсотків, головних бухгалтерів — на 10–30 відсотків, помічників керівників — на 30–40 відсотків нижче, ніж посадовий оклад відповідного керівника, визначений за схемами тарифних розрядів, затвердженими цим наказом.

4. Установити:

1) що працівникам навчальних закладів, установ освіти та наукових установ, що мають статус національних, може зберігатись при визначенні максимальних розмірів посадових окладів (ставок заробітної плати, тарифних ставок) та ставок погодинної оплати праці додатковий коефіцієнт підвищення посадових окладів, що застосовувався для зазначених працівників згідно з чинним законодавством;

2) надбавки працівникам:

а) у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки):

за високі досягнення у праці;

за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);

за складність, напруженість у роботі.

Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу. Таке обмеження не поширюється на працівників національних закладів (установ).

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки скасовуються або зменшуються;

б) за почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР «народний» — у розмірі 40 відсотків, «заслужений» — 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

в) за спортивні звання «заслужений тренер», «заслужений майстер спорту» — у розмірі 20 відсотків, «майстер спорту міжнародного класу» — 15 відсотків, «майстер спорту» — 10 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Надбавки за почесні та спортивні звання встановлюються працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним почес-

ним або спортивним званням. За наявності двох або більше звань надбавки встановлюються за одним (вищим) званням. Відповідність почесного або спортивного звання профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником навчального закладу, установи освіти та наукової установи;

г) за знання та використання в роботі іноземної мови: однієї європейської — 10, однієї східної, угро-фінської або африканської — 15, двох і більше мов — 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Надбавка не встановлюється працівникам, для яких вимогами для зайняття посади передбачено знання іноземної мови, що підтверджено відповідним документом;

3) доплати працівникам:

а) у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки): *(Абзац перший підпункту «а» підпункту 3 пункту 4 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства освіти і науки № 614 від 25. 10. 2005)*

– за виконання обов’язків тимчасово відсутніх працівників;

– за суміщення професій (посад);

– за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.

Зазначені види доплат не встановлюються керівникам навчальних закладів, установ освіти та наукових установ, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів навчальних закладів, установ освіти та наукових установ, їх заступникам;

б) у розмірі до 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за роботу в нічний час за кожну годину роботи з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку;

в) за вчене звання:

– професора — у граничному розмірі 33 відсотки посадового окладу (ставки заробітної плати);

– доцента, старшого наукового співробітника — у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Зазначена доплата встановлюється працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним ученим званням. За наявності у зазначених працівників двох або більше вчених звань доплата встановлюється за одним (вищим) званням;

г) за науковий ступінь:

– доктора наук — у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

– кандидата наук — у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Зазначена доплата встановлюється працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем. За наявності у працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем.

Відповідність ученого звання та наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником навчальних закладів, установ освіти та наукових установ.

Документи, що засвідчують наявність наукового ступеня та вченого звання повинні відповідати нормам і вимогам, передбаченим законодавством;

г) за використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів, — у розмірі 10 відсотків посадового (місячного) окладу;

4) водіям автотранспортних засобів:

– надбавки за класність водіям II класу — 10 відсотків, водіям I класу — 25 відсотків установленої тарифної ставки за відпрацьований час;

– доплати за ненормований робочий день — у розмірі 25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований час;

5) керівникам навчальних закладів, установ освіти та наукових установ надати право в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків, надавати працівникам матеріальну допомогу, в тому числі на оздоровлення, у сумі не більш ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання; затверджувати порядок і розміри преміювання працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах коштів на оплату праці.

Преміювання керівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ, їх заступників, установлення їм надбавок і доплат до посадових окладів, надання матеріальної допомоги здійснюються за рішенням органу вищого рівня у межах наявних коштів на оплату праці. *(Пункт 4 доповнено підпунктом 5 згідно з Наказом Міністерства освіти і науки № 614 від 25. 10. 2005)*

5. У разі, якщо працівникам навчальних закладів, установ освіти передбачено підвищення посадових окладів (ставок заробітної плати) за декількома підставами, передбаченими умовами оплати праці, то абсолютний розмір кожного підвищення визначається, виходячи з роз-

міру посадового окладу (ставки заробітної плати), без урахування іншого підвищення.

6. У разі, якщо посадові оклади окремих категорій працівників за Єдиною тарифною сіткою, порівняно з посадовими окладами цих категорій працівників (визначеними без урахування підвищень, передбачених умовами оплати праці), які діяли до 1 вересня 2005 року, збільшуються менше ніж на відсоток підвищення мінімальної заробітної плати з 1 вересня 2005 року, або якщо відбувається зниження посадових окладів, цим категоріям працівників установлюється попередній посадовий оклад (без урахування підвищень, передбачених умовами оплати праці), підвищений на 7,1 відсотка.

Працівникам, яким посадові оклади були збережені згідно з законодавством, зберігаються ці розміри посадових окладів, якщо вони перевищують розміри посадових окладів, визначені за новими умовами оплати праці, і не підвищуються на відсоток підвищення мінімальної заробітної плати.

7. З 1 вересня 2005 р. Інструкція про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів, затверджена наказом Міністерства освіти України від 02. 04. 93 р. № 90, зареєстрована у Міністерстві юстиції України 3 грудня 1993 р. за № 181 (із змінами), та Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затверджена наказом Міністерства освіти України від 15. 04. 93 № 102 (із змінами), зареєстрованим у Міністерством юстиції України 27 травня 1993 р. за № 56, застосовуються в частині, що не суперечить умовам оплати праці, визначеним цим наказом.

8. Уважати таким, що втратив чинність, наказ Міністерства освіти і науки України від 29. 03. 2001 р. № 161 «Про затвердження розмірів посадових окладів (ставок заробітної плати) працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», зареєстрований Міністерством юстиції України 3 квітня 2001 року за № 303/5494 (із змінами та доповненнями).

9. Контроль за виконанням наказу покласти на заступника Міністра Богомолова А. Г.

Міністр

С. М. Ніколаєнко

Додаток 1
до наказу Міністерства
освіти і науки України
26.09.2005 №557
(у редакції наказу
Міністерства освіти і науки
України
17.09.2008 №862)

РОЗМІРИ

розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці

Тарифні розряди	Тарифні коефіцієнти, що застосовуються з 1 вересня 2008 року
1	1,00
2	1,09
3	1,18
4	1,27
5	1,36
6	1,45
7	1,54
8	1,64
9	1,73
10	1,82
11	1,97
12	2,12
13	2,27
14	2,42
15	2,58
16	2,79
17	3
18	3,21
19	3,42
20	3,64
21	3,85
22	4,06
23	4,27
24	4,36
25	4,51

Примітки:

1. Розмір посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду встановлюється на рівні законодавчо визначеного розміру мінімальної заробітної плати.

2. Посадові оклади (тарифні ставки) за розрядами Єдиної тарифної сітки визначаються шляхом множення окладу (ставки) працівника 1 тарифного розряду на відповідний тарифний коефіцієнт. У разі, коли посадовий оклад (тарифна ставка) визначений у гривнях з копійками, цифри до 0,5 – відкидаються, від 0,5 і вище – заокруглюються до однієї гривні.

(Додаток 1 в редакції Наказів Міністерства освіти і науки №151 від 06.03.2006, №180 від 03.03.2007, №296 від 11.04.2007 — зміни застосовуються починаючи з 1 квітня 2007 року; №444 від 01.06.2007 — зміни застосовуються з 1 червня 2007 року, №389 від 08.05.2008, №862 від 17.09.2008 — зміни застосовуються з 1 вересня 2008 року)

Директор департаменту

П.М.Куліков

Додаток 2

до Наказу Міністерства освіти
і науки України 26. 09. 2005
№ 557

(у редакції Наказу Міністерства
освіти і науки України
від 25. 10. 2005 № 614

СХЕМА

тарифних розрядів посад керівних та науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації

Найменування посад	Тарифні розряди
Ректор	23-24
Директор філіалу	19-20
Декан	20-22
Керівник навчально-наукового або науково-виробничого інституту (центру)	15-21
Завідувач кафедри (професор)	20-21
Професор	20
Доцент	19
Старший викладач	17
Викладач, асистент	16
Викладач-стажист	15

Науково-педагогічним працівникам, які обрані чи призначені на посади професорів або доцентів, але не мають відповідного вченого

звання, один раз строком до двох років від часу першого обрання чи призначення встановлюються відповідно тарифні розряди:

професор — 20;

доцент — 19.

Тарифні розряди провідних концертмейстерів та концертмейстерів вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації (факультетів, відділень) з підготовки працівників мистецтв, учителів музики і співи встановлюються відповідно на рівні тарифних розрядів, передбачених для старшого викладача і викладача. (Додаток 2 в редакції Наказу Міністерства освіти і науки № 614 від 25. 10. 2005)

Директор департаменту

П. М. Куліков

Додаток 3

до Наказу Міністерства освіти
і науки України 26. 09. 2005
№ 557

СХЕМА

тарифних розрядів посад керівних, науково-педагогічних та педагогічних працівників вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації

Найменування посад	Тарифні розряди
Керівник відділу: навчального, навчально-методичного, головний інженер	11–12
Начальник планово-фінансового (планового) відділу	11–13
Начальник обчислювального (інформаційно-обчислювального) центру	11–12
Начальник відділу: кадрів, юридичного, міжнародних зв'язків, технічних засобів навчання, експлуатаційно-технічного, редакційно-видавничого	16
Учений секретар	10–11
Головний: механік, енергетик	10–12
Завідувач: докторантури, аспірантури, ординатури, інтернатури, підготовчого відділення; начальник: режимно-секретного відділу, військово-мобілізаційного підрозділу, відділу охорони праці*	10–11
Директор: обсерваторії, ботанічного саду, студентського містечка; завідувач навчально-дослідної, навчально-наукової станції (бази, бюро, служби тощо), віварію	8–10
Начальник штабу цивільної оборони*; керівник: студентського, проектно-конструкторського, дослідного та інших бюро, інших відділів і служб	

* Тарифні розряди начальника відділу охорони праці та начальника штабу цивільної оборони поширюються на всі типи навчальних закладів.

Директор департаменту

П. М. Куліков

Додаток 16
до Наказу Міністерства освіти
і науки України 26. 09. 2005
№ 557

СТАВКИ
погодинної оплати праці працівників усіх галузей економіки за
проведення навчальних занять

Контингент	Ставки погодинної оплати у відсотках до окладу (ставки) працівника I тарифного розряду			
	професор	доктор наук	доцент або кандидат наук	особи, які не мають наукового ступеня
Учні шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, гімназій, ліцеїв, студенти вищих навчальних закладів I та II рівнів акредитації та інші аналогічні категорії учнів, робітники, працівники, слухачі курсів, які займають посади, що вимагають освітньо-кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста, бакалавра. Перепідготовка кадрів з видачею диплома молодшого спеціаліста, бакалавра	5,04	3,99	3,40	2,85
Студенти вищих навчальних закладів III та IV рівнів акредитації				
Аспіранти, слухачі курсів, які займають посади, що вимагають освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліста, магістра.	9,35	7,39	5,70	4,55
Перепідготовка кадрів з видачею диплома спеціаліста, магістра	10,78	8,53	6,82	5,70

Примітки:

1. Ставки погодинної оплати включають оплату за дні відпустки.
2. Ставки погодинної оплати праці лікарів-консультантів, які залучаються установами охорони здоров'я для проведення консультацій з інших установ (організацій), устанавлюються для професора, доктора наук у розмірі 10,91 відсотка окладу (ставки) працівника I тарифного розряду.

3. Демонстраторам пластичних поз, які беруть участь у проведенні навчальних занять, ставки погодинної оплати праці встановлюються у таких розмірах: за позування без одягу або в складній позі — 2,85 відсотка, за позування в одязі — 1,72 відсотка окладу (ставки) працівника I тарифного розряду.

4. Оплата праці членів журі конкурсів та оглядів, а також рецензентів конкурсних робіт здійснюється за ставками погодинної оплати праці, передбаченими для осіб, які проводять навчальні заняття із студентами вищих навчальних закладів III та IV рівнів акредитації.

5. Ставки погодинної оплати праці дійсних членів (академіків) і членів-кореспондентів академії наук підвищуються на 25 відсотків.

Директор департаменту

П. М. Куліков

Додаток 18

до Наказу Міністерства освіти
і науки України 26. 09. 2005
№ 557

СХЕМА

тарифних розрядів посад керівних працівників науково-дослідних частин вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації та науково-дослідних інститутів у складі вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації

Найменування посад	Тарифні розряди
Завідувач (начальник): науково-дослідної частини вищого навчального закладу III–IV рівнів акредитації, директор (начальник, завідувач) науково-дослідного інституту в складі вищого навчального закладу III–IV рівнів акредитації	17–20
Завідувач науково-дослідного відділу (лабораторії) науково-дослідної частини вищого навчального закладу III–IV рівнів акредитації, науково-дослідного інституту в складі вищого навчального закладу III–IV рівнів акредитації, учений секретар науково-дослідної частини вищого навчального закладу III–IV рівнів акредитації	16–18
Завідувач науково-дослідного сектору (лабораторії, групи), що входить до складу науково-дослідного відділу (лабораторії) науково-дослідної частини вищого навчального закладу III–IV рівнів акредитації, науково-дослідного інституту у складі вищого навчального закладу III–IV рівнів акредитації	15–17
Головний інженер у науково-дослідній частині вищого навчального закладу III–IV рівнів акредитації та науково-дослідному інституті у складі вищого навчального закладу III–IV рівнів акредитації	16–19

Головний інженер (конструктор, технолог, архітектор) проекту в науково-дослідній частині вищого навчального закладу III–IV рівнів акредитації	15–18
Завідувач (начальник): конструкторського, технологічного, проектного, розвідувального, технічного, виробничого та інших основних структурних підрозділів, архітектурно-планувальної майстерні; завідувач (начальник) відділу: патентно-ліцензійного, стандартизації, науково-технічної інформації, який виконує наукову, науково-технічну або науково-організаційну роботу	15–17
Головний архітектор, металург, механік, енергетик, економіст, метролог та інші головні фахівці в основних відділах (відділеннях, лабораторіях), архітектурно-планувальних майстернях установи, організації	15–17
Завідувач відділу охорони праці	14
Завідувач відділу: кадрів, планового, юридичного, міжнародних зв'язків, матеріально-технічного постачання, експлуатаційно-технічного	11
Завідувач відділу: режимно-секретного, редакційно-видавничого, патентно-ліцензійного, стандартизації, науково-технічної інформації	10
Завідувач господарського відділу	8–9

Директор департаменту

П. М. Куліков

СХЕМА
тарифних розрядів посад керівних працівників науково-дослідних секторів, проблемних науково-дослідних лабораторій, які є структурними підрозділами вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації

Найменування посад	Тарифні розряди
Завідувач (начальник): науково-дослідного сектора, проблемної науково-дослідної лабораторії* вищого навчального закладу III–IV рівнів акредитації	16–19
Завідувач відділу (лабораторії) науково-дослідного сектора, проблемної науково-дослідної лабораторії* вищого навчального закладу III–IV рівнів акредитації	15–18
Завідувач (начальник): конструкторського, технологічного, проєктного, розвідувального, технічного, виробничого та інших основних структурних підрозділів, архітектурно-планувальної майстерні; завідувач (начальник) відділу: патентно-ліцензійного, стандартизації, науково-технічної інформації, який виконує наукову, науково-технічну або науково-організаційну роботу*	15–16
Завідувач відділу науково-дослідного сектора, проблемної науково-дослідної лабораторії вищого навчального закладу III–IV рівнів акредитації: режимно-секретного, редакційно-видавничого, патентно-ліцензійного, планового, стандартизації, науково-технічної інформації*	10

** Тарифні розряди керівних працівників проблемних науково-дослідних лабораторій вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації поширюються на керівних працівників проблемних науково-дослідних лабораторій, які є структурними підрозділами науково-дослідних частин, науково-дослідних інститутів та науково-дослідних секторів вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації.*

Директор департаменту

П. М. Куліков

СХЕМА

тарифних розрядів посад наукових та інших працівників, які проводять наукові та науково-технічні розробки, науково-дослідних інститутів, їхніх філій, інших наукових установ і організацій, науково-дослідних інститутів у складі вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, науково-дослідних частин, науково-дослідних секторів, проблемних науково-дослідних лабораторій вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації

Найменування посад	Тарифні розряди
Головний науковий співробітник	17–20
Провідний науковий співробітник	15–19
Старший науковий співробітник	14–18
Науковий співробітник	12–17
Молодший науковий співробітник	10–15
Працівники, які проводять наукові та науково-технічні розробки	
Провідні фахівці*	9–14
Фахівці*:	
I категорії	12–13
II категорії	11–12
III категорії	8–11
Стажист-дослідник	12
Техніки всіх спеціальностей:	
I категорії	9–10
II категорії	8–9
III категорії	7–8

* Конкретний тарифний розряд установлюється керівником науково-дослідної (наукової) установи (підрозділу) залежно від кваліфікаційних вимог.

Директор департаменту

П. М. Куліков

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ УКРАЇНИ

Л И С Т

№ 1/9–96 від 11. 03. 98

*(Інформаційний збірник Міністерства освіти України, № 11,
червень, 1998 р.)*

Міністерству освіти Автономної Республіки Крим, управлінню освіти обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій

Головам рад ректорів (директорів) вищих закладів освіти

Міністерство освіти України направляє для використання в роботі орієнтовний перелік посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти України, яким може надаватись додаткова відпустка.

Заступник Міністра

А. Г. Богомолів

ЗАТВЕРДЖУЮ

Міністр освіти України

М. З. Згуровський

11 березня 1998 р.

ПОГОДЖЕНО

ЦК профспілки працівників
освіти та науки

Л. С. Сачков

6 березня 1998 р.

**Орієнтовний перелік посад працівників з ненормованим
робочим днем системи Міністерства освіти України, яким може
надаватись додаткова відпустка**

Керівники установ і організацій, їх заступники та помічники.

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

Директори обсерваторій, ботанічних садів, студентських містечок, спортивних споруд та їх заступники.

Завідувачі ветеринарних клінік, випробувальних полей, розсадників, розплідників, віваріїв.

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

Провідні спеціалісти (інженери: конструктор, технолог, проєктувальник, електронник, програміст та інші; архітектор, математик, художник-конструктор (дизайнер), економіст, юрисконсульт, психолог, соціолог, бухгалтер, бухгалтер-ревізор та інші).

Старші спеціалісти та спеціалісти (інженери: конструктор, технолог, проєктувальник, механік, енергетик, електронник, програміст та інші), архітектори, математики, художники-конструктори (дизайнери), економісти, економісти-статистики, юрисконсульты, психологи, соціологи, бухгалтери, бухгалтери-ревізори, статисти-дослідники; старші лаборанти, які мають вищу освіту; лаборанти, виробники робіт, начальники дільниць, майстри, контрольні майстри дільниць електронно-обчислювальних машин, оператори електронно-обчислювальних машин, інструктори, адміністратори, бібліотекарі, бібліографи, екскурсоводи, ветлікарі, ветфельдшери та інші.

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

Техніки всіх спеціальностей.

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

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

Шеф-кухарі.

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

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

Головні режисери, режисери, помічники режисерів, кінооператори, їх помічники, диригенти, хормейстери, балетмейстери, акомпаніатори, завідувачі костюмерних.

Капітани учбових кораблів, їх старші помічники, помічники механіків, боцмани, керівники водних станцій.

Агрономи, садівники, квітникарі, бджолярі, ентомологи, дендрологи, зоологи, лісники.

Середній медичний персонал установ і закладів освіти.

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Л И С Т

12. 03. 2007 № 40/13/133–07

(Витяг)

За умови дотримання вимог Державних санітарних правил і норм роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин (ДСанПіН 3.3.2. 007–98), затверджених МОЗ України 10.12.98 р., та Правил охорони праці під час експлуатації електронно-обчислювальних машин, затверджених наказом Держнаглядохоронпраці України від 10.02.99 р. № 21, робота на комп'ютері не відноситься до категорії шкідливих і важких.

Однак усім працівникам (у тому числі бухгалтерам, інженерам, програмістам та іншим фахівцям), які працюють на електронно-обчислювальних та обчислювальних машинах, до яких належить і персональний комп'ютер, і яким тривалість щорічної відпустки не визначена іншими актами законодавства, надається право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці тривалістю до 4 календарних днів згідно з підрозділом «Інші види виробництв» розділу XXII «Загальні професії за всіма галузями господарства» (пункт 58) Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97 р. № 1290 (у редакції постанови КМУ від 13.05.2003 р. № 679 із змінами, внесеними Постановою КМУ від 16. 12. 2004 р. № 1674.

Статтею 8 Закону України «Про відпустки» передбачено, що конкретна тривалість таких відпусток встановлюється колективним або трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

У розрахунок часу, що дає право працівнику на таку відпустку, зараховуються дні, коли він фактично був зайнятий на роботах з особливим характером праці не менше половини тривалості робочого дня, встановленого для працівників цих виробництв, цехів, професій, посад.

Облік часу, відпрацьованого в зазначених умовах, здійснюється власником або уповноваженим ним органом.

Вимоги до режиму праці та відпочинку при роботі з ВДТ ЕОМ і ПЕОМ визначаються залежно від виконуваної роботи відповідно до Державних санітарно-гігієнічних правил і норм ДСанПіН 3.3.2. 007–98.

Розділом 5 цих Правил передбачено для збереження здоров'я працюючих, запобігання професійним захворюванням і підтримки працездатності встановлювати внутрішньозмінні регламентовані перерви відпочинку.

Зокрема для операторів комп'ютерного набору при 8-годинній денній робочій зміні слід призначати регламентовані тривалістю 10 хвилин після кожної години роботи з візуальним дисплейним терміналом.

Для зниження нервово-емоційного напруження, стомлення зорового аналізатора, поліпшення мозкового кровообігу, запобігання втомі доцільно деякі перерви використовувати для виконання комплексу гімнастичних вправ. Однак зазначеними правилами не заперечується використання часу такої перерви для відпочинку на свій розсуд.

В окремих випадках, при хронічних скаргах працюючих ВДТ ЕОМ і ПЕОМ на зорове стомлення, незважаючи на дотримання санітарно-гігієнічних вимог до режимів праці і відпочинку, а також застосування засобів локального захисту очей, допускається індивідуальний підхід до обмеження часу робіт з ВДТ, зміни характеру праці, чергування з іншими видами діяльності, не пов'язаними з ВДТ.

Власники, керівники служб, структурних підрозділів та інші посадові особи підприємств, фізичні особи, що займаються підприємницькою діяльністю з правом найму робочої сили, працівники несуть відповідальність за виконання вимог зазначених вище Правил.

Статтею 142 КЗпП передбачено, що трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету на основі типових правил.

Час перерви в роботі, зумовлений технологічними факторами чи фізіологічними потребами, відноситься до часу для внутрішньозмінного відпочинку і особистих потреб, який є складовою частиною робочого часу.

Час для внутрішньозмінного відпочинку і особистих потреб — це зовсім не час для відпочинку і споживання їжі, як прийнято називати, — обідньої перерви: час обідньої перерви до складу робочого часу не включається. Цей час при відрядній формі оплати праці закладається до норм виробітку (норм праці), які знижуються з урахуванням того, що протягом робочого дня (зміни) працівник не працює безперервно, а має право на виділення йому часу для внутрішньозмінного відпочинку і особистих потреб.

Враховуючи те, що перерви для внутрішньозмінного відпочинку є складовою частиною робочого часу і зумовлені технологією роботи, то вони не можуть бути підсумовані та відпрацьовані працівником у будь-який інший час.

Відповідно до статті 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», який визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод, з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників, зміст колективних договорів визначається сторонами в межах їх компетенції. Зокрема, до змісту колективних договорів належать питання щодо режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку.

Також частиною першою статті 9–1 КЗпП та частиною четвертою статті 7 Закону України «Про охорону праці» передбачено, що до колективних договорів можуть, за взаємною згодою сторін, бути включені додаткові, порівняно з чинним законодавством і угодами, гарантії, соціально-побутові пільги.

Відповідно до статті 13 Закону України «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

За більш детальним роз'ясненням радимо вам звернутися до Міністерства охорони здоров'я України та Держгірпромнагляду України, до компетенції яких належать ці питання.

*Начальник відділу умов
та режимів праці*

Г. Максименко

Зміст

ВСТУП.....	3
1. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ТА ЙОГО ФОРМИ	9
2. ПРАВОВА ПРИРОДА, ПОНЯТТЯ ТА ЗНАЧЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ	22
3. СТОРОНИ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ	31
4. ПОРЯДОК УКЛАДЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ТА ЙОГО РЕЄСТРАЦІЯ	41
5. ЗМІСТ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ III–IV РІВНІВ АКРЕДИТАЦІЇ	54
§ 5.1. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ	60
§ 5.2. ВЧЕНІ РАДИ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ III–IV РІВНІВ АКРЕДИТАЦІЇ: ПОРЯДОК ФОРМУВАННЯ ТА ПОВНОВАЖЕННЯ.....	66
§ 5.3. РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ	76
§ 5.4. ОХОРОНА ПРАЦІ	92
§ 5.5. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ	103
6. КОЛЕКТИВНІ УГОДИ — АКТИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ГАЛУЗІ ОСВІТИ	107
7. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ І УГОДИ.....	117

ДОДАТКИ

Кодекс законів про працю України (витяг).....	123
Закон України «Про колективні договори і угоди».....	143
Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008–2009 роки (витяг).....	153
Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2007–2009 роки (витяг).....	154
Про реєстрацію галузевої угоди	179
Положення про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів (витяг)	183
Положення про організацію наукової, науково-технічної діяльності у вищих навчальних закладах III та IV рівнів акредитації (витяг).....	185
Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III і IV рівнів акредитації	191

Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах (витяг)	194
Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам» (витяг)	212
Порядок надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам	213
Наказ Міністерства освіти і науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» (витяг)...	217
Лист Міністерства освіти України «Орієнтовний перелік посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти України, яким може надаватись додаткова відпустка»	230
Лист Міністерства праці та соціальної політики України (витяг).....	232

Наукове видання

**Колективно-договірне регулювання
соціально-грудових відносин
у вищих навчальних закладах
III–IV рівнів акредитації**

Монографія

За редакцією
професора ***О. М. Ярошенка***

Редактор *К. К. Гулий*
Коректор *Т. Ф. Зуб*
Комп'ютерна
верстка *В. М. Зеленька*

Підписано до друку з оригінал-макета 10.12.2008 р.
Формат 60×90^{1/16}. Папір офсетний. Гарнітура Times.
Ум. друк. арк. 15. Обл.-вид. арк. 12,8. Вид. № 400.
Тираж 300 прим.

Видавництво «Право» Академії правових наук України
Україна, 61002, Харків, вул. Чернишевська, 80

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції.
Серія ДК № 559 від 09.08.2001 р.

Виготовлено у друкарні СПДФО Білетченко
8 (057) 758-35-98