

## ЯК РОЗПОДІЛИТИ ПЕДАГОГІЧНЕ НАВАНТАЖЕННЯ МІЖ УЧИТЕЛЯМИ РІЗНИХ ВІКОВИХ КАТЕГОРІЙ?

**Чи може директор установити педагогічне навантаження учителів в обсязі менше за норму на ставку заробітної плати, надавши певну кількість годин із відповідного предмета вчителю, який отримує пенсію за віком, не звільнивши його?**

Частиною 5 ст. 24 Закону від 16.01.20 р. № 463-ІХ «Про повну загальну середню освіту» (далі – Закон № 463) передбачено, що розподіл педнавантаження в закладі освіти затверджується його керівником відповідно до вимог законодавства. Педнавантаження обсягом, меншим за норму, передбачену цією статтею, установлюється педпрацівникові закладу освіти за його письмовою згодою.

Педнавантаження між учителями та іншими педпрацівниками розподіляється керівником за погодженням із профспілковим комітетом залежно від кількості годин, передбачених навчальними планами, за наявності відповідних педагогічних кадрів та інших конкретних умов, що склались у закладі (п. 63 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства від 15.04.93 р. № 102).

Згідно з Типовими правилами внутрішнього розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів України, затверджених наказом Міністерства від 20.12.93 р. № 455:

- керівник закладу освіти зобов'язаний доводити до відома педпрацівників наприкінці навчального року (до надання відпустки) їхнє педнавантаження в наступному навчальному році (п. 20);
- розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається у випадках, передбачених чинним законодавством (п. 13). Звільнення педпрацівників у зв'язку зі скороченням обсягу роботи може мати місце лише наприкінці навчального року.

Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу мож-

ливе лише в разі скорочення чисельності або штату працівників (ч. 4 ст. 36 КЗпП).

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, може бути розірваний власником або уповноваженим ним органом лише в разі змін в організації виробництва і праці, серед іншого і в разі скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП).

**Звільнення з підстав, зазначених у п. 1 ст. 40 КЗпП, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.**

Про зміну істотних умов праці працівник має бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці (ст. 32 КЗпП).

Якщо колишні істотні умови праці неможливо зберегти, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п. 6 ст. 36 КЗпП.

Тому **в разі скорочення контингенту учнів, класів, груп у закладі загальної середньої освіти** (далі – ЗЗСО) та, як наслідок, зменшення кількості навчальних годин з окремих предметів учитель має бути попереджений про зміну істотних умов праці не пізніше ніж за два місяці.

Сторонами Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та Профспілками працівників освіти і науки України на 2021–2025 роки (далі – Угода), підписаної 26.05.21 р., рекомендовано:

- керівникам закладів освіти та відповідним профспілковим органам залучати до викладацької роботи педпрацівників закладів освіти, працівників інших установ, організацій **лише за умови забезпечення штатних пед-**

**працівників педагогічним навантаженням** в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку (пп. 4.2.7 Угоди);

- керівникам закладів освіти під час установа-лення вчителям педнавантаження на новий навчальний рік зберігати, як правило, його обсяг, а також дотримуватися принципу наступності роботи, викладання предметів у класах, групах (пп. 6.3.1 Угоди).

Щодо трудових прав педпрацівників-пенсіонерів, то згідно з пп. 2 п. 3 розд. X «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 463 керівників комунальних ЗЗСО зобов'язано до 1 липня 2020 року припинити безстрокові трудові договори з тими педпрацівниками, яким виплачується пенсія за віком, з одночасним укладенням із ними трудових договорів строком на один рік. Установлено також, що після закінчення строку трудового договору з такими педпрацівниками можуть укладатися строкові трудові договори відповідно до абзацу третього ч. 2 ст. 22 Закону № 463.

Абзацом третім ч. 2 ст. 22 Закону № 463 також передбачено, що педпрацівники комунальних ЗЗСО, які досягли пенсійного віку та яким виплачується (а не призначається чи оформлюється) пенсія за віком, працюють на основі трудових договорів, що укладаються строком від 1 до 3 років.

Органам управління освітою, керівникам закладів освіти рекомендовано продовжувати до закінчення строку чинності строкового договору, укладеного на підставі Прикінцевих положень та ст. 22 Закону № 463, трудовий договір на новий строк, але не менше ніж на 3 роки (пп. 5.3.25 Угоди).

Згідно зі ст. 9 Закону від 01.07.93 р. № 3356-XII «Про колективні договори і угоди» та з п. 1.4 Угоди положення Угоди поширюються на працівників закладів освіти, які перебувають у сфері дії сторін Угоди, та діють безпосередньо і є обов'язковими для включення до колективних договорів.

Водночас ст. 1 Закону від 16.12.93 р. № 3721-XII «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» (далі – Закон № 3721) держава гарантує кожному ветерану праці та громадянину похилого віку належний рівень життя, задоволення різноманітних життєвих потреб, зокрема шляхом реалізації права на працю відповідно до професійної підготовки, трудових навичок і з урахуванням стану здоров'я.

Громадяни похилого віку користуються всіма соціально-економічними й особистими правами і свободами, закріпленими Конституцією України, іншими законодавчими актами (ст. 2 Закону № 3721).

Дискримінація громадян похилого віку в галузі праці та в інших сферах забороняється, а посадові особи, які порушують ці гарантії, притягаються до відповідальності згідно із чинним законодавством.

Тому педнавантаження між учителями та іншими педпрацівниками розподіляється керівником за погодженням із профспілковим комітетом залежно від кількості годин, передбачених навчальними планами, наявності відповідних педагогічних кадрів та інших конкретних умов, що склались у закладі.