

Управління освіти і науки обласної державної адміністрації
Чернігівський обласний інститут післядипломної
педагогічної освіти імені К.Д.Ушинського

М. Артюх

ОПТИМІЗАЦІЯ МЕРЕЖІ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Навчально-методичний посібник

Чернігів 2018

Рекомендовано до друку кафедрою педагогіки , дошкільної та початкових освіти, Чернігівського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти імені К.Д.Ушинського (протокол № 1 від 15/01 2018 р.)

Рецензенти:

О.В. Лугина - юристконсульт Чернігівської облсної організації профспілки працівників освіти і науки України

В.М. Ребенок – завідувач кафедрою професійної освіти та безпеки життєдіяльності Чернігівського національного педагогічного університету ім. Т.Г. Шевченка, кандидат педагогічних наук, доцент

Артюх М.С.

Оптимізація мережі закладів загальної середньої освіти: навчально-методичний посібник. – Чернігів: Вид-во ЧОІППО ім. К. Ушинського, 2018. – 70с.

В навчально-методичному посібнику розкрито суть поняття оптимізація та перелік завдань, які потрібно розв’язувати при проведенні оптимізації мережі закладів загальної середньої освіти.

Навчально-методичний посібник стане в нагоді працівникам органів місцевого самоврядування та державного управління, викладачам, методистам, педагогічним працівникам і всім кого цікавлять питання проведення оптимізації закладів загальної середньої освіти.

Вступ.....	4
Оптимізація мережі.....	4
Схема оптимізації закладів освіти	10
Працевлаштування.....	14
Процедура скорочення.....	19
Прийняття рішення про скорочення чисельності або штату працівників.....	19
Визначення працівників, які підлягають звільненню.....	23
Попередження працівників про наступне вивільнення.....	25
Повідомлення Державної служби зайнятості.....	27
Звільнення працівників.....	28
Надання статусу безробітного та розміри допомоги по безробіттю.....	30
Організація підвозу.....	35
Загальні положення.....	35
Правила поведінки в шкільному автобусі.....	42
Харчування.....	47
Позакласна робота.....	52
Позашкільна робота.....	57
Ресурсне забезпечення.....	63
Збереження будівель.....	65
Використані джерела.....	61

Досягнення українською освітою європейського рівня є одним із основних завдань інтеграції України в європейський простір. В суспільстві назріла потреба радикальної модернізації освітньої галузі, приведення її до європейських стандартів, забезпечення рівного доступу до якісної освіти. Діюча мережа закладів загальної середньої освіти сформована в середині ХХ століття, не сприяє упровадженню інноваційних освітніх технологій, профільного навчання, здійсненню роботи з різними категоріями школярів, а тому одним із головних завдань в освітній галузі сьогодення є приведення шкільної мережі до оптимального стану, що забезпечить потреби населення у впровадженні освітньої діяльності.

У своїх наукових пошуках А. Алексюк, В. Андрущенко, В. Бондар, І. Боднарчук, С. Ніколаєнко, Н. Островерхова, В. Олійник, В. Паламарчук та інші порушували різні аспекти педагогічної діяльності в закладах загальної середньої освіти, закладах вищої освіти, установах післядипломної освіти тощо.

Пропозиції щодо проведення оптимізації мережі закладів загальної середньої освіти сільської місцевості знаходимо в методичних рекомендаціях Директорату програм розвитку освіти МОН України. Окремі питання сільських мереж досліджували М. Набок, І. Осадчий, О. Пастовенський.

На практиці заходи з оптимізації не дають очікуваного результату, бо часто зводяться лише до реорганізації чи закриття сільських малочисельних шкіл, що є причиною не ефективного управління через відсутність наукового супроводу процесу оптимізації освітніх мереж. Побутує хибна думка, що оптимізація освітніх мереж стосується тільки сільської місцевості, насправді це не так.

ОПТИМІЗАЦІЯ МЕРЕЖІ

Школа, незалежно від місця розташування, повинна надавати якісну освіту. Пошук шляхів надання якісної освіти привів нас до необхідності проведення оптимізації шкільної мережі. Особливо гостро постало це питання зараз, в час переходу українського суспільства до іншого соціально-економічного ладу.

Теорія та методика оптимізації розроблені в кінці 70-х початку 80-х років Ю. Бабанським[1] та його учнями. В Україні проблему оптимізації досліджували та розробляли А. Алексюк, В. Бондар, Д. Дейкун, О. Киричук, М. Набок, І. Осадчий, О. Пастовенський, В. Паламарчук та інші.

Проте теоретичних розробок з проблеми оптимізації шкільної мережі в Україні напрацьовано небагато – роботи з даної тематики з'явилися лише

останнім часом. Зокрема це питання розглянуто Д. Дейкуном та О. Пастовенським в методичних рекомендаціях з оптимізації мережі загальноосвітніх закладах у сільських районах [2].

Згідно ст.8 Закону України «Про освіту» заклад загальної середньої освіти - це заклад освіти, основним видом діяльності якого є освітня діяльність у сфері загальної середньої освіти, який провадить освітню діяльність на певному рівні загальної середньої освіти, за умови наявності відповідної ліцензії, виданої в установленому законодавством порядку та діє на підставі статуту, який затверджується засновником або уповноваженим ним органом.

Заклади загальної середньої освіти можуть створювати у своєму складі класи (групи) з вечірньою (заочною), дистанційною формою навчання, класи (групи) з поглибленим вивченням окремих предметів, спеціальні та інклюзивні класи для навчання дітей з особливими освітніми потребами, а також незалежно від підпорядкування, типів і форми власності можуть мати у своєму складі структурні підрозділи, у тому числі філії, інтернати з частковим або повним утриманням здобувачів освіти, у тому числі за рахунок засновника.

Заклад загальної середньої освіти для здійснення статутної діяльності може на договірних засадах об'єднуватися з іншими юридичними особами, створюючи освітні, освітньо-наукові, наукові, освітньо-виробничі та інші об'єднання, кожен із учасників якого зберігає статус юридичної особи, може входити до складу освітнього округу, а також мати статус опорного. Положення про освітній округ та опорний заклад загальної середньої освіти затверджується Кабінетом Міністрів України [10].

На даний час органами управління освітою, педагогічними колективами не напрацьовано належного досвіду з оптимізації мережі закладів загальної середньої освіти як сільських районів так і міст.

Поступовий перехід українського суспільства до іншого соціально-економічного ладу іде вкрай болісно й не так швидко, як хотілось. Зміна соціально - економічних умов розвитку країни особливо боляче вплинуло на життя та побут сільських жителів. Не виважені реформи в сільському господарстві(реорганізація колгоспів, розпаювання майна, землі і т.д.) призвели до втрати найважливішої галузі - тваринництва, де була задіяна абсолютна більшість трудових ресурсів села. Штучно створенні труднощі змусили сільських жителів мігрувати до міст в пошуках роботи. Майже всі випускники сільських шкіл, не маючи змоги працевлаштуватись в селі виїжджають до міст, де значна частина вступають до вищих навчальних закладів, як правило, на контракт, в надії на те, що через 4-6 років відбудуться на краще зміни в суспільстві.

Після закінчення закладів вищої освіти не в змозі працевлаштуватись за набутою спеціальністю змушені перекваліфіковуватись на робітничі професії, в пошуках роботи їхати до великих міст або, в зв'язку з безвізовим перетином кордону країн ЄС, за кордон.

Не дивлячись на заходи Уряду по поліпшенню демографічної ситуації сільське населення катастрофічно старіє. Через демографічну кризу мережа закладів освіти зазнала кардинальних змін, особливо зросла кількість малочисельних шкіл.

Відсутність в значній частині закладів загальної середньої освіти паралельних класів, низької наповнюваності шкіл і класів учнями, застаріла матеріально-технічна база, унеможлиблюють впровадження профільного навчання, введення викладання нових навчальних предметів, відсутні належні умови для організації системної методичної роботи, що не сприяє підвищенню кваліфікації вчителя.

З року в рік зростає середня вартість утримання одного учня, яка в кілька разів перевищує фінансовий норматив бюджетного забезпечення, який щорічно встановлює міністерство фінансів з розрахунку на одного учня. За останні п'ять років він зріс з 4756грн у 2009 році до 9279грн у 2016 році, тобто в 1,9 рази. Такі величезні затрати не забезпечують якість освіти, а спрямовуються на утримання приміщення, оплату праці та комунальних платежів.

В малочисельних школах один учитель викладає кілька навчальних предметів, у більшості класів, де менше 5 учнів організовано індивідуальне навчання, яке не гарантує отримання учнем державного освітнього стандарту. Відсутня повноцінна позакласна, спортивно-масова, виховна робота, що не сприяє соціалізації учнівської молоді. Є проблеми з організацією харчування, медичним обслуговуванням, організації дозвілля і т.д.

Ці реалії ставлять питання про необхідність вироблення нової економічної політики в сфері освіти, оптимізації мережі закладів освіти, пошуку нових форм забезпечення дітям і молоді рівного доступу до якісної освіти. Це повинно стати своєрідною ідеологією дітей, батьків, педагогів – тільки високоосвічена людина може сміливо йти вперед, а тому повинна здобувати освіту не у прилаштованих приміщеннях, у школах де учитель фізкультури викладає мову чи фізику, а в сучасних навчально-виховних комплексах де кожен педагог – професіонал своєї справи.

У цьому контексті доцільно говорити, в першу чергу, про оптимізацію мережі закладів загальної середньої освіти.

Згідно з визначенням, оптимальний – від латинської *optimus* – найкращий, тобто вибір найкращого (оптимального) варіанта з багатьох

можливих, здійснюваний на основі порівняльної оцінки різних його варіантів (альтернатив).

Оптимальне управління – вибір і здійснення найкращої програми дій для досягнення бажаного стану керованого об'єкта впливом на параметри управління [5].

Оптимізація, як процес, має подвійне тлумачення: по-перше це є процес вибору найкращого варіанту з можливих; по - друге це процес приведення найкращої програми дій до бажаного результату. Причому, ці два тлумачення не виключають одне одного. Поняття оптимізації мережі закладів загальної середньої освіти ми не трактуємо його як закриття чи реорганізацію, так званих, неперспективних чи мало чисельних шкіл. Під оптимізацією мережі закладів загальної середньої освіти ми розуміємо процес пошуку, вибору, створення і реалізації найкращого варіанту із можливих для рівного доступу до якісної освіти всім дітям та молоді.

Управління освітою в умовах соціально-економічних перетворень виходить за межі галузі і набуває загальнодержавного значення, оскільки без суспільної підтримки неможливе проведення реформ, а громадський контроль забезпечує ефективне їх впровадження і стимулює до пошуку інноваційних моделей розвитку.

Повернемось до основоположних висновків Ю. Бабанського. Зокрема він зазначає, що оптимізація не може бути (взагалі), вона можлива лише стосовно наявних завдань управління, тобто з точки зору конкретно обраного нами критерію або сукупності критеріїв [1, с.58]. Таким чином, необхідно чітко уявити собі, що саме має бути оптимізовано, який параметр даної системи має досягти оптимального значення у відповідності із встановленими цілями.

Отже, якщо ми ведемо мову про оптимізацію мережі закладів загальної середньої освіти, то важливо з'ясувати, які з параметрів мають бути оптимізовано для досягнення вищої, досконалішої його організації і які управлінські дії забезпечать досягнення такої організації найкращими засобами.

Разом із тим виникає питання, які ж саме засоби будуть найкращими і які характеристики мережі загальноосвітніх закладів необхідно максимізувати чи, навпаки, мінімізувати, щоб мережа досягла оптимального рівня? Чи вірно обрано шлях вирішення оптимізації мережі? Оптимізація мережі закладів загальної середньої освіти передбачає функціонування різних типів закладів освіти. . Здобуття загальної середньої освіти забезпечують:

початкова школа - заклад освіти I ступеня (або структурний підрозділ іншого закладу освіти), що забезпечує початкову освіту;

гімназія - заклад середньої освіти II ступеня (або структурний підрозділ іншого закладу освіти), що забезпечує базову середню освіту;

ліцей - заклад середньої освіти III ступеня (або структурний підрозділ іншого закладу освіти), що забезпечує профільну середню освіту.

Початкова школа, гімназія і ліцей можуть функціонувати як окремі юридичні особи або як структурні підрозділи іншого закладу освіти (зокрема закладу загальної середньої освіти I-II, II-III чи I-III ступенів). Ліцеї функціонують, як правило, як самостійні юридичні особи.

Заклад загальної середньої освіти, що реалізує освітні програми на декількох рівнях загальної середньої освіти, має тип закладу вищого рівня, на якому провадиться освітня діяльність.

Здобуття повної загальної середньої освіти забезпечують також такі заклади освіти:

спеціальна школа - заклад загальної середньої освіти для дітей, які потребують корекції фізичного та/або розумового розвитку;

санаторна школа - заклад загальної середньої освіти з відповідним профілем для дітей, які потребують тривалого лікування;

школа соціальної реабілітації - заклад загальної середньої освіти для дітей, які відповідно до рішення суду потребують особливих умов виховання;

навчально-реабілітаційний центр - заклад загальної середньої освіти для дітей з особливими освітніми потребами, зумовленими складними порушеннями розвитку.

Зазначені заклади освіти можуть функціонувати на одному і на декількох рівнях загальної середньої освіти.

Положення про зазначені заклади освіти затверджуються Кабінетом Міністрів України.

Здобуття загальної середньої освіти також можуть забезпечувати заклади професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти та інші заклади освіти, зокрема міжшкільні ресурсні центри (міжшкільні навчально-виробничі комбінати), що мають ліцензію на провадження освітньої діяльності у сфері загальної середньої освіти.

Положення про міжшкільний ресурсний центр затверджується центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки.

У системі спеціалізованої освіти здобуття загальної середньої освіти забезпечують:

спеціалізована мистецька школа (школа-інтернат) - заклад спеціалізованої освіти I-III або II-III ступенів мистецького профілю;

школа-інтернат (ліцей-інтернат) спортивного профілю - заклад спеціалізованої освіти I-III або II-III ступенів спортивного профілю (заклад із специфічними умовами навчання);

професійний коледж (коледж) спортивного профілю - заклад спеціалізованої освіти спортивного профілю (заклад із специфічними умовами навчання);

професійний коледж (коледж) культурологічного або мистецького спрямування - заклад спеціалізованої освіти, який забезпечує здобуття професійної мистецької освіти;

військовий (військово-морський) ліцей, ліцей з посиленою військово-фізичною підготовкою - заклад спеціалізованої освіти II-III або III ступенів військового профілю для дітей з 13 років;

науковий ліцей, науковий ліцей-інтернат - заклад спеціалізованої освіти II-III або III ступеня наукового профілю.

Положення про заклади спеціалізованої освіти затверджуються Кабінетом Міністрів України за поданням центральних органів виконавчої влади, що забезпечують формування та реалізують державну політику у відповідній сфері[10].

Особливо гостро постало питання проведення оптимізації мережі освітніх закладів після прийняття Постанови Кабінету Міністрів України від 18 січня 2016 р. № 15. Зокрема, з 1 вересня 2016 р. передбачалось за рахунок освітньої субвенції не буде здійснюватися фінансування освітніх закладів (крім закладів початкової школи), кількість учнів у яких становить менше 25 осіб[6].

Дана постанова не була забезпечена державним фінансуванням, бо основні витрати полягали у придбанні автобусів для організації підвозу школярів та педагогічних працівників до місця навчання та проживання, які в рази перевищували бюджет навчальних закладів, що підлягали закриттю. Залучення до співфінансування коштів місцевих бюджетів в розмірі 50 відсотків, а потім і 25 відсотків, на придбання автобусів, через бідність місцевих бюджетів, бажаний результат не був отриманий і тому Уряд скасував дану постанову.

Для проведення оптимізації мережі закладів загальної середньої освіти повина бути затверджена середньострокова програма розвитку освіти, одним із розділів якої повинен бути «Оптимізація закладів загальної середньої освіти». Враховуючи те, що програма розвитку освіти складається з урахуванням довгострокової або середньострокової Програми соціально - економічного розвитку району, міста, об'єднаної територіальної громади стають зрозумілими перспективи розвитку освіти.

Встановлено, що успіх оптимізації мережі залежить від розв'язання наступних завдань:

- працевлаштування працівників, які вивільняються при реорганізації чи ліквідації навчального закладу;

- підвіз учнів та вчителів до місця навчання та проживання;
- створення умов для організації буфетного та гарячого харчування;
- створення умов для позакласної та позашкільної роботи;
- ресурсне забезпечення освітнього закладу;
- кадрове забезпечення;
- збереження будівель, що вивільняються.

Зупинимось детальніше на схемі оптимізації мережі закладів освіти та завданнях, які розв'язуються на кожному етапі.

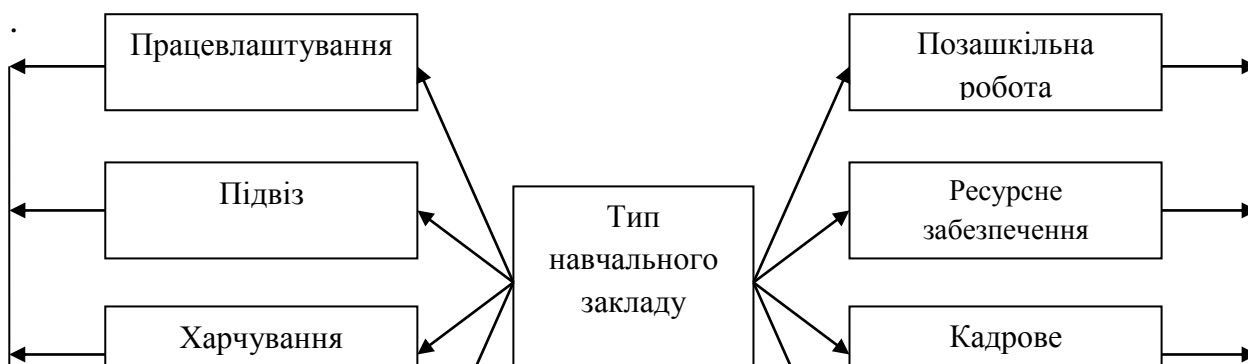
СХЕМА ОПТИМІЗАЦІЇ МЕРЕЖІ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

Конституція України провідними принципами реформування системи управління визначає принципи демократизації, самоврядування, узгодження регіональних інтересів з державно громадськими, тому проведення оптимізації мережі закладів освіти, перш за все, повинно відбуватися на засадах демократизації. Демократизації ґрунтується на загальних управлінських принципах партисипативності, субсидіарності, рефлексивності. Партисипативність виявляється в широкій участі всіх суб'єктів освітньої діяльності в підготовці, обговоренні, прийнятті й реалізації управлінських рішень. Субсидіартність передбачає можливість прийняття рішень на максимально низькому адміністративному рівні, тобто, безпосередньо на місцях, органами місцевого самоврядування. В основі рефлексивності лежать самооцінка, самоаналіз, самоконтроль професійної діяльності які здійснюються постійно [4, с.24].

Дуже часто проведення оптимізації мережі закладів загальної середньої освіти пов'язують зі складною демографічною ситуацією, особливо, в сільській місцевості, яка є наслідком соціально-економічної політики, яка проводиться останні десятиліття. Оптимізації мережі потребує не тільки сільська, а й міська мережа закладів загальної середньої освіти.

Розглянемо схему оптимізації мережі загальноосвітніх закладів(див. рис.) Першочергово вирішується питання, який тип закладу освіти буде створено під час проведення оптимізації мережі закладів загальної середньої освіти: ліцей, гімназія, початкова школа і т.д.

При виборі типу закладу освіти треба враховувати економічну та соціальну ситуацію в районі(об'єднаній територіальній громаді), демографічну



Вчителі

Схема оптимізації мережі закладів загальної середньої освіти
ситуацію, враховуючи тенденції до зростання(спадання) чисельності населення,
місцеві традиції, географічне розташування, віддаленість населених пунктів,
наявність доріг з твердим покриттям та їх стан, можливостей місцевих органів
влади щодо забезпечення транспортними засобами та кадровими ресурсами і
т.д.

Проведення оптимізації мережі закладів загальної середньої освіти потребує наступних етапів: аналітичний, інформаційного забезпечення, обговорення, узагальнення результатів обговорення, прийняття відповідного рішення, контролю за прийнятим рішенням, на кожному з яких вирішуються конкретні завдання.

Аналітичний або підготовчий етап найбільш складний, складність полягає в тому, щоб максимально передбачити чинники, які впливають на успішне проведення оптимізації мережі закладів загальної середньої освіти. На цьому етапі вирішуються питання працевлаштування, організація підвозу та харчування, позакласної та позашкільної роботи, ресурсне забезпечення, збереження будівель тощо. Ті чинники, які не будуть враховані на аналітичному етапі, будуть враховані на наступних етапах, зокрема, під час обговорення та узагальнення.

Етап інформаційного забезпечення потребує інформування широкого загалу про наміри проведення оптимізації мережі закладів загальної середньої освіти, підняти проблемні питання та вказати на недоліки в організації роботи закладів загальної середньої освіти, зокрема:

недостатнє фінансування утримання закладів освіти та неефективне використання отриманих коштів, потребують оптимізації шкільної мережі закладів освіти;

недостатня забезпеченість навчальним обладнанням та посібниками навчальних кабінетів;

потребує завершення процес комп'ютеризації закладів середньої освіти II ступеня;

високий ступінь зношеності матеріально-технічної спортивної бази, навчального приладдя, інвентаря та шкільних меблів;

недостатнє забезпечення всіх пільгових категорій дітей безкоштовним харчуванням згідно натуральних норм;

потребує продовження фінансування з державного бюджету цільова програма “Шкільний автобус”;

морально застаріле обладнання харчоблоків в закладах освіти;

відсутність сучасних енергозберігаючих технологій;

недостатньо фінансуються позашкільні заклади.

У малочисельних школах відсутній повноцінний дитячий колектив, умови для здійснення ефективної виховної, гурткової роботи, діяльності наукових товариств, клубів, об'єднань за інтересами, розвитку творчих нахилів та здібностей школярів тощо.

Учасники освітнього процесу при проведенні оптимізації мережі закладів загальної середньої освіти отримають:

підвищення якості та доступності освіти;

забезпечення здобуття якісної освіти з урахуванням здібностей, інтересів, нахилів та індивідуальних особливостей дітей, їх подальших професійних прагнень;

подальший розвиток державно-громадського управління освітою, залученню громад, активних суб'єктів господарювання до вирішення проблем навчальних закладів;

використання різних джерел фінансування навчальних закладів та зміцненню їх навчально-матеріальної бази[17].

Наголошується, що вирішеними є питання:

забезпечення безкоштовного перевезення всіх школярів та вчителів до місця навчання та проживання;

охоплення безкоштовним гарячим харчуванням 100% учнів початкових класів, а також дітей пільгових категорій;

зміцнення та приведення у відповідність до санітарно-гігієнічних вимог матеріально-технічної бази закладів загальної середньої освіти та закладів дошкільної освіти;

комп'ютеризація закладів загальної середньої освіти I-II ступенів, підключення до мережі Інтернет 100% закладів загальної середньої освіти;

збільшення кількості учнів, охоплених позашкільною освітою.

Наступним етапом є обговорення. До обговорення залучаються: суб'єкти освітньої діяльності (діти, вчителі, батьки, громадськість), органи місцевого самоврядування, засоби масової інформації, профспілки, політичні партії.

Успішна оптимізація потребує проведення відповідної роботи з дітьми, батьками, вчителями, громадськістю, органами місцевого самоврядування, засобами масової інформації, профспілками, політичними партіями, громадськими організаціями тощо. Співпраця з ними дає можливість враховувати їхні інтереси, виявити сильні та слабкі сторони процесу оптимізації, уникнути конфліктних ситуацій або звести їх до мінімуму. На цьому етапі бажано створити комісію з представників суб'єктів освітньої діяльності, а також органів місцевого самоврядування, засобів масової інформації, профспілки, політичних партій.

На узагальнюючому етапі за результатами обговорення, готуються рекомендації комісії, які максимально повинні бути враховані при підготовці проекту рішення сесії районної ради (об'єднаної територіальної громади).

Підготовка проекту рішення районної ради (об'єднаної територіальної громади) здійснюється на етапі прийняття рішення, згідно чинного законодавства, власником з урахуванням пропозицій управління(відділу)

економіки, фінансового управління(відділу), юридичного відділу та відповідних комісій районної ради(об'єднаної територіальної громади) з урахуванням пропозицій комісії представників суб'єктів освітньої діяльності, а також органів місцевого самоврядування, засобів масової інформації, профспілки, політичних партій.

Прийняте рішення контролюється відповідною комісією районної ради та виконання координуються відповідними управліннями та відділами.

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Найголовніше завдання яке потребує першочергового вирішення – це працевлаштування педагогів та обслуговуючого персоналу шкіл. Спротив населення не в останню чергу базується на позиції вчителів. Необхідною і достатньою умовою успішної оптимізації мережі є працевлаштування педагогів і обслуговуючого персоналу. Забезпечення вчителів відповідною роботою або курсами перекваліфікації щодо її підвищення, розширення або зміни профілю викладання (психологія, інформатика і т.д.) тим же педагогам хто продовжує працювати на пенсії – запропонувати якусь альтернативу. Повинен бути забезпечений захист працюючих.

Конституція України провідними принципами реформування системи управління визначає принципи демократизації, самоврядування, узгодження регіональних інтересів з державно-громадськими. Управління освітою в умовах соціально-економічних перетворень виходить за межі галузі і набуває загальнодержавного значення, оскільки без суспільної підтримки неможливе проведення реформ, а громадський контроль забезпечує ефективне їх впровадження і стимулює до пошуку інноваційних моделей.

Успіх оптимізації мережі закладів загальної середньої освіти, особливо, сільської місцевості, в першу чергу, залежить від вирішення питання працевлаштування. При працевлаштуванні всіх працівників освітнього закладу, ліквідовуються не тільки причини невдоволення працівників, а й створюються умови для задоволення потреб інших учасників навчально-виховного процесу, зокрема, учнів, батьків. Відкриваються можливості для співпраці з органами місцевого самоврядування, засобами масової інформації, громадськістю, різноманітними партіями, рухами, тощо.

Під час дослідження встановлено, що найбільшу протидію проведенню оптимізації закладів загальної середньої освіти чинять вчителі. Це обумовлено цілим рядом чинників, зокрема, страхом втратити робоче місце, а отже лишитись без засобів існування. Найбільш активно протидіють педагоги з педагогічним стажем понад п'ятнадцять років. Це обумовлено небажанням

перекваліфіковуватись на іншу спеціальність, тим більше в нинішній соціально-економічній ситуації в країні, вибір, майже, відсутній.

Не вирішують проблеми і пропозиції переїхати на роботу в іншу місцевість, навіть, в межах району, покинувши обжиті місця. В цьому віці вирішені майже всі соціально-побутові умови для роботи і відпочинку. У багатьох педагогів є зобов'язання перед батьками, які проживають або разом, або поруч, перебувають в похилому віці і потребують допомоги дітей.

Спротив зростає при подальшому збільшенні педагогічного стажу. З'являється непереборне бажання «дотягнути» до граничної межі в двадцять п'ять років, щоб мати право піти на пенсію за вислугою років. Мінімальний розмір пенсії мотивує педпрацівника продовжити працювати в надії на те, що будуть певні законодавчі зміни в умовах оплати праці чи пенсійному забезпеченні в сторону покращення. Мала заробітна плата, а отже і пенсія, є причиною того, що пенсіонери за віком продовжують працювати, щоб поліпшити своє матеріальне становище, а отже, протидіятимуть оптимізації мережі закладів загальної середньої освіти.

Серед інших чинників протидії оптимізації ми називаємо небажання зміни педагогічного колективу. Якщо в першому колективі педагог відчуває себе відносно комфортно, то по відношенню до нового у нього виникають певні сумніви. Зокрема, який психологічний клімат в колективі, чи відповідає рівень кваліфікації рівню вимог, які ставляться перед колективом, чи не потіснив колег в частинні навантаження, чи не став перехід причиною виходу попередника на пенсію, як сприймуть педагогічний та учнівський колективи, чи не зайняв робоче місце на яке претендували інші і т.д.

При зміні місця роботи, як правило, змінюються і умови роботи. Якщо за місцем проживання для працівника не принципово було на котру годину прийти на роботу, то тепер він стає заручником транспорту, який здійснює підвіз до місця навчання та проживання. Особливо гостро постає це питання під час зимового періоду. Дуже часто, при зміні роботи, вчитель працює не на повне навантаження через відсутність такого.

Із-за відсутності регулярного приміського чи міжрайонного автобусного сполучення вчитель змушений доїжджати на транспорті, який здійснює організований під'їзд школярів до місця навчання та проживання.

Становище ускладнюється ще й тим, що в навчальних закладах у позаурочний час проводяться різноманітні навчально-виховні заходи, на яких присутність педагога якщо й не обов'язково то бажана. У вчителя стає менше вільного часу для самоосвіти та відпочинку, менше уваги приділяється сім'ї, що в майбутньому може перерости в сімейні конфлікти і т.д.

Дослідження показали, що вчителі відкрито не виступають проти оптимізації мережі. Дуже добре знаючи батьків учнів та їхні організаторські здібності, маючи певний досвід спілкування з ними починають працювати з батьківським комітетом школи, окремими батьками. Не без їхньої допомоги батьки публічно виступають проти оптимізації під різноманітними надуманими причинами, організовують збір підписів під листами до органів місцевого самоврядування та державного управління, щоб привернути увагу громадськості, засобів масової інформації, організовують пікетування різноманітних адміністративних будівель, не цураються і радикальних дій, таких як перекриття доріг місцевого чи державного підпорядкування, тощо. Звертаються до депутатів Верховної Ради України та місцевих рад, різноманітних політичних партій та громадських рухів, при цьому публічно стверджують, що педагогічний колектив не має відношення до акцій протесту, що то ініціативи батьків. При зверненні до різноманітних політичних партій, останні не вивчивши ситуації, що склалась, у надії на підтримку на майбутніх виборах стають на бік батьків.

Не залишаються поза увагою і засоби масової інформації, які з метою підняття рейтингу чи тиражу долучаються до даної справи. Досить часто засоби масової інформації публікують замовні статті. Розміщення статей на правах реклами не практикується.

Дослідження показали, що вчителі постійно впливають на учнів, звертаючи їхню увагу на незручності, які їх очікують у майбутньому. Найбільш вживаними аргументами є:

- потрібно раніше вставати, щоб доїхати до місця навчання;
- дуже багато часу йде на переїзди до місця навчання та проживання;
- не можна раніше доїхати додому, бо всі учні повинні їхати одночасно;
- підвіз на заходи, які проводяться в позаурочний та вечірній час (різноманітні зустрічі, вечори відпочинку, дискотеки, концерти, конкурси і т.д.) не здійснюються;
- менше приділятимуть уваги на уроках ніж місцевим;
- в іншій школі ви завжди будете чужаками і т.д.;

Дещо складніше впливати на громадськість, поділяючи її на три групи.

До першої групи найчисельнішої входять жителі, діти чи онуки яких давно закінчили школу і події, які відбуваються в школі, їх обходять стороною. Більше того, невдачі, які спіткали випускників при вступі до вишів, пов'язують з низьким професійним рівнем учителів і ніякі інші об'єктивні причини не сприймаються. Ця думка з часом стає домінуючою і починає тиснути на інші групи.

Друга група – батьки, в силу складених обставин, не є однорідною по відношенню до оптимізації і їх позиція не є односпайною. Маючи думку протилежну педагогічному колективу, вони не можуть відкрито протистояти педагогічному колективу, боячись, що від їхньої принципової позиції постраждають їхні діти. Під час голосування або утримуються, або взагалі не з'являються на збори.

Третя група – батьки, діти яких ще не навчаються. Ця група вважається найбільш прогресивною. Вони розуміють катастрофічність положення, відсутність повноцінних класів, а отже індивідуальне навчання, низький рівень викладання предметів обумовлений тим, що вчителі викладають по декілька предметів і працюють не за фахом. Відсутність комп'ютеризації, обмежений доступ до інформаційно-комунікативних технологій, гурткової та позакласної роботи і т.д. У даних умовах дитина не може отримати освітні стандарти гарантовані державою, дитина обмежена в доступі до якісної освіти. Бажання батьків надати дитині якісну освіту спонукає їх шукати місце надання якісної освіти – гімназії, базові, опорні школи і т.д.

Як показало дослідження в абсолютній більшості батьки хочуть, щоб початкова школа лишалась за місцем проживання, мотивуючи тим, що діти, як і батьки психологічно не готові до тривалого перебування дитини поза сім'єю. Потрібен певен час для адаптації як батьків, так і дитини до вирішення певних проблем, які виникнуть під час навчання дитини.

Вирішення проблеми ми вбачаємо в утриманні, наскільки це можливо, закладів дошкільної освіти та закладів загальної середньої освіти першого ступеня за місцем проживання.

Наскільки успішна буде проведена оптимізація мережі закладів загальної середньої освіти залежатиме від обсягу роботи проведеної засновниками освітнього закладу на підготовчому етапі.

Стає зрозумілим, що позбавити опору працівників при реорганізації закладу освіти можливо, коли всі без винятку працівники будуть працевлаштовані, для цього повинні бути заповненні вакансії та відкрити нові. Система фінансування освітніх закладів дозволяє утримувати їх у належному стані, але кошти використовуються не ефективно. Відділи освіти районних державних адміністрацій, об'єднаних територіальних громад - як головні розпорядники коштів - намагаються утримувати мережу закладів загальної середньої освіти. Із цією метою великі школи змушують економити. Суть економії полягає в тому, що урізаються типові штати загальноосвітніх навчальних закладів.

У багатьох школах відсутні посади завідувачів бібліотеки, лаборанти, інженери-електронщики, гардеробники, електромонтери з ремонту та

обслуговування електроустановок, машиністи котелень, сторожі і т.д. Якщо в деяких школах і заповнені посади, то працівники прийняті на роботу на три четверті, півставки, або четвертину ставки. Вивільнені кошти йдуть на утримання малочисельних шкіл, а їх утримання перевищує в декілька раз фінансовий норматив бюджетного забезпечення.

Якщо в освітніх закладах утримання одного учня менше фінансового нормативу бюджетного забезпечення, то освітній заклад, котрий є розпорядником коштів не в змозі зекономлені кошти направити, на зміцнення матеріально-технічної бази, це право належить головному розпоряднику коштів, тобто відділу освіти. Він здійснює перерозподіл коштів у межах наданих повноважень оскільки утримує мережу закладів загальної середньої освіти

У процесі оптимізації в базових, опорних школах збільшується чисельність учнів, отже і наповнюваність класів. З'являються паралельні класи, можливість поділу класу на підгрупи, під час викладання окремих предметів, а отже і перегляд типових штатних нормативів закладів загальної середньої освіти, заповнюються існуючі вакансії, відкриваються нові. Можна розширити мережу гурткової роботи, створити філіали спортивної школи чи школи мистецтв, станції юних техніків чи натуралістів тощо. З'являється спокуса відправити пенсіонерів за віком на пенсію. В цьому випадку спрацьовує морально-етичний фактор. Людина, яка понад сорок років свого життя віддала освіті, вольовим рішенням змушена буде жити на пенсію трохи вищу за мінімальн.

Якщо врегулювати питання щодо пенсійного забезпечення педагогічних працівників на рівні 80-90% їх заробітної плати, як вказано в Національній стратегії розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки схваленою III Всеукраїнським з'їздом працівників освіти, то автоматично вирішиться питання працевлаштування, бо пенсіонери не претендуватимуть на робочі місця[3, с.342].

Ми вважаємо, що у працівника повинен бути вибір. Або робота, або пенсія на рівні 80 відсотків заробітної плати. Такий розмір пенсійного забезпечення створив би умови для приходу на освітянську ниву молоді, підняв би престижність педагогічної професії.

Щодо виходу педпрацівників за вислугою років, то тут теж є питання. Коли людина за власним бажанням йде на пенсію за вислугою років, вона певним чином вмотивована:

вихід на пенсію за сімейними обставинами;

бажання перекваліфікуватись аби реалізувати себе в іншій сфері діяльності;

розпочати чи продовжити сімейний бізнес;
 зайнятись підсобним господарством чи фермерством;
 присвятити себе громадській діяльності.

Зовсім по іншому виглядає вихід на пенсію з примусу на мінімальне пенсійне забезпечення. Перекваліфікуватись педагогічний працівник немає можливості та й не бажає. Знайти роботу в сільській місцевості в теперішніх умовах нереально. Займатись підсобним господарством чи фермерством не має можливості та й бажання. Людина, яка чверть століття віддала себе роботі з дітьми, відчуває себе покинутою, нікому не потрібною. До всього цього можуть додатись сімейні негаразди і т.д. Вихід із цього становища ми вбачаємо у «вихід на пенсію за вислугою років за обставинами, що склались», а тому пенсійне забезпечення повинно бути на рівні 60-70 відсотків від заробітної плати.

.Дослідження показують, який би не був досконалий план дій, завжди виявиться елемент недоопрацювання і до якого треба бути готовим.

Для учнів та їх батьків робиться екскурсія до базової чи опорної школи, яку вони в майбутньому відвідуватимуть. Під час екскурсії відбувається знайомство з історією школи, знаних випускниках, минулі та сучасні здобутки, традиції. Знайомляться з членами педагогічного колективу, їхнім фаховим рівнем, досягненнями, відвідуючи навчальні кабінети звертається увага на матеріально-технічне забезпечення, рівень викладання предметів, на можливість займатись у гуртках та секціях. Гості повинні відчувати переваги навчання в даній школі, можливості розвитку здібностей дитини, створення умов доступу до якісної освіти, гармонійного розвитку дитини.

ПРОЦЕДУРА СКОРОЧЕННЯ

Однією з найпоширеніших підстав для припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця згідно п. 1 ст. 40 КЗпП України є зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

У зв'язку з кризою, що вибухнула, питання про те, як себе захистити у разі масового скорочення чисельності або штату працівників організації, вельми актуальне.

Нажаль, законодавство про працю порушується досить часто, що призводить до обмеження законних прав та інтересів освітян. Порушення законодавства є наслідком недостатньої правової обізнаності, нерозуміння або незнання своїх прав та обов'язків, як з боку працівників, так і з боку

роботодавців. Зараз важливого значення набуває діяльність щодо роз'яснення працівникам освіти і соціальним партнерам (працівникам і роботодавцям) законодавчих та нормативно-інструктивних актів, які регулюють права та обов'язки сторін.

Кодекс законів про працю передбачає відповідні гарантії і компенсації працівникам що скорочуються. Але не всі організації, на жаль, діють згідно букви закону. Тому варто озброїтися відповідними знаннями, щоб бути готовим відстоювати свої права: спочатку в бесіді з працедавцем, а потім, якщо знадобиться, то і через суд.

При розгляді трудових конфліктів важливе значення мають правильно видані накази та записи, внесені до трудових книжок на їх підставі. З метою надання допомоги у правильності оформлення документів при сороченні та проведенні процедури скорочення у відповідності до вимог чинного законодавства.

Питання, пов'язані з розірванням трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, вирішуються відповідно до положень Кодексу законів про працю України (далі — Кодекс).

Пунктом 1 статті 40 Кодексу визначено, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (далі — зміни в організації виробництва і праці).

Відповідно до статті 104 Цивільного кодексу України юридична особа припиняється в результаті передання всього свого майна, прав та обов'язків іншим юридичним особам — правонаступникам (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або в результаті ліквідації. Юридична особа є такою, що припинилася, з дня внесення до єдиного державного реєстру запису про її припинення.

Статтею 59 Господарського кодексу України передбачено, що припинення діяльності суб'єкта господарювання здійснюється шляхом його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації — за рішенням власника (власників) чи уповноважених ним органів, за рішенням інших осіб — засновників суб'єкта господарювання чи їх правонаступників, а у випадках, передбачених законами, — за рішенням суду.

У разі злиття суб'єктів господарювання усі майнові права та обов'язки кожного з них переходять до суб'єкта господарювання, що утворений внаслідок злиття. У разі приєднання одного або кількох суб'єктів господарювання до

іншого суб'єкта господарювання до цього останнього переходять усі майнові права та обов'язки приєднаних суб'єктів господарювання.

У разі поділу суб'єкта господарювання усі його майнові права і обов'язки переходять за роздільним актом (балансом) у відповідних частках до кожного з нових суб'єктів господарювання, що утворені внаслідок цього поділу. У разі виділення одного або кількох нових суб'єктів господарювання до кожного з них переходять за роздільним актом (балансом) у відповідних частках майнові права і обов'язки реорганізованого суб'єкта.

У разі перетворення одного суб'єкта господарювання в інший до новоутвореного суб'єкта господарювання переходять усі майнові права і обов'язки попереднього суб'єкта господарювання.

Порядок припинення юридичної особи в процесі відновлення її платоспроможності або банкрутства встановлюється законом.

Згідно з частиною третьою статті 64 Господарського кодексу України підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис.

Отже, ліквідація — це така форма припинення юридичної особи, при якій припиняються всі її права та обов'язки. У разі ліквідації вся чисельність працівників скорочується та весь штат працівників ліквідується.

При реорганізації юридична особа також припиняється. Водночас, можливість для звільнення працівників у разі реорганізації підприємства, допускається тільки за умови скорочення штату або чисельності працівників. Право визначити чисельність і штат працівників належить тільки власникові або уповноваженому їм органу.

Відповідно до частини третьої статті 36 Кодексу у разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40).

Скорочення чисельності або штату працівників може бути зумовлене, зокрема, вдосконаленням виробництва, суміщенням професій, зменшенням обсягу виробництва продукції, перепрофілюванням підприємства, установи, організації (далі — підприємство) тощо.

Скорочення чисельності та скорочення штату — це різні поняття. Скорочення чисельності передбачає звільнення працівників. Скорочення штату — зменшення кількості або ліквідацію певних посад, спеціальностей, професій тощо. При цьому одночасно можуть вводитися інші посади, спеціальності, професії тощо, в результаті чого кількість

працівників може і не зменшуватися, а в окремих випадках навіть збільшуватися.

Процедура скорочення включає в себе обов'язкові, законодавчо закріплені етапи. Звільнення працівників у зв'язку зі скороченням чисельності або штату є поширеною підставою звільнення, але це досить трудомісткий процес. Процедура скорочення чисельності або штату працівників передбачає наступні етапи:

- 1) прийняття рішення про скорочення чисельності або штату працівників;
- 2) визначення працівників, які підлягають звільненню;
- 3) попередження працівників про наступне звільнення;
- 4) пропонування іншої роботи працівникам, які підлягають звільненню;
- 5) повідомлення державної служби зайнятості про заплановане й фактичне вивільнення працівників;
- 6) звільнення працівників.

ПРИЙНЯТТЯ РІШЕННЯ ПРО СКОРОЧЕННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ АБО ШТАТУ ПРАЦІВНИКІВ

Процедура розпочинається з прийняття роботодавцем рішення про скорочення чисельності або штату працівників. Рішення про скорочення штату або чисельності працівників приймається за умови зменшення контингенту учнів чи зміни навчальних програм. Законодавством, на жаль, не передбачено погодження цього рішення з профспілкою.

Відповідно до ч.2 ст. 49-4 КЗпП України ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після завчасного надання професійним спілкам інформації з цього питання, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. Власник або уповноважений ним орган не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення проводить консультації з професійними спілками про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

Професійні спілки мають право вносити пропозиції відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних з вивільненням працівників.

Чіткої форми повідомлення профкому про наступне вивільнення працівників законодавством не встановлено. Це повідомлення складається у

довільній формі, головною вимогою, відповідно до ст. 49-4 КЗпП України та ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», є наявність інформації про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення.

Рішення про скорочення чисельності або штату оформлюється, як правило, наказом по установі або закладу освіти, до штатного розпису вносяться відповідні зміни. У констатуючій частині наказу необхідно вказати причини, які викликали необхідність скорочення та відповідне рішення роботодавця, а в розпорядчій частині зазначити посади (професії), які підлягають скороченню.

ВИЗНАЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПІДЛЯГАЮТЬ ЗВІЛЬНЕННЮ

Наступний крок – вирішення питання щодо переважного права на залишення на роботі та наявності серед працівників, посади яких скорочуються, осіб, щодо яких встановлено обмеження на звільнення.

Судова практика не рекомендує доручати виконання такої роботи одній особі. З метою об'єктивного і неупередженого вирішення цього питання краще створювати комісію із залученням до неї представників профкому.

Для створення умов роботи комісії кадрова служба може підготувати інформаційні матеріали (порівняльні таблиці, особові справи працівників, що вивільняються, тощо).

При вивільненні працівників, які підлягають звільненню, необхідно враховувати переважне право на залишення на роботі, яке надається працівникам з більш високою кваліфікацією й продуктивністю праці. При визначенні цих критерій слід враховувати:

- освіти;
- кваліфікаційну категорію;
- наявність заохочень;
- відсутність дисциплінарних стягнень.

Судова практика не допускає можливості проведення експертизи з метою визначення працівників з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. Відповідно до ст.42 Кодексу законів про працю України при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

- 1) сімейним - при наявності двох і більше утриманців;
- 2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- 3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;

4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;

5) учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";

6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;

7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;

8) особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;

9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України. При визначенні категорій працівників, які мають право на залишення на роботі, належить враховувати, що черговість перелічення їх у ч.2 ст. 42 КЗпП України, юридичного значення немає.

При визначенні кола працівників, які мають переважне право на залишення на роботі за критерієм наявності двох і більше утриманців, необхідно враховувати таке. Чоловік, у якого двоє і більше дітей, повинен вважатися таким, який має двох утриманців, хоча він і проживає разом з працездатною дружиною, і на кожного з подружжя припадає лише по одному утриманцю. Теж саме стосується і жінок.

До категорії утриманців належать особи, для яких заробіток працівника, щодо якого ставиться питання про наявність переважного права на залишення на роботі, є основним джерелом існування. Перевага з цієї підстави не повинна визнаватися за особами, які проживають самотужки, без сім'ї.

Перелік категорій працівників, передбачений ст. 42 КЗпП України, не є вичерпним. Наприклад, переважне право на залишення на роботі надається також :

- дітям війни (ст. 5 ЗУ «Про соціальний захист дітей війни»);
- особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною (п. 20 ст. 9 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 р. № 3721-ХІІ);
- особам, віднесеним до 1-ї категорії осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи (ст. 20 ЗУ «Про статус і соціальних захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»);

- членам сімей військовослужбовців строкової служби (ст. 18 ЗУ «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців і членів їх сімей»).

При визначенні категорій працівників, які мають переважне право на залишення на роботі, необхідно враховувати норми інших законів, які надають соціальні гарантії працівникам. У разі звільнення працівників за пунктом 1 статті 40 Кодексу діють обмеження щодо звільнення окремих категорій працівників, зокрема:

- вагітні жінки і жінки, які мають дітей віком до трьох чи шести років (у разі, якщо дитина потребує домашнього догляду за медичним висновком) (ст. 184 КЗпП);
- одинокі матері, які мають дітей віком до 14 років чи дитину-інваліда, батьки, які виховують дітей без матері (у т. ч. в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі) (ст. 184 КЗпП);
- опікуни (піклувальники) (ст. 1861 КЗпП);
- особи, призвані на збори (частина десята ст. 29 Закону України «Про загальний військовий обов'язок і військову службу» від 25 березня 1992 р. № 2232-ХІІ);
- працівники, які обирались до складу профспілкових органів протягом року після закінчення терміну виборних повноважень (частина четверта ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-ХІV) та інші.

ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРО НАСТУПНЕ ВИВІЛЬНЕННЯ

Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. Відповідно до ч.2 ст. 49² КЗпП України цей обов'язок покладено на роботодавця. При цьому двомісячний строк не підлягає продовженню при перебуванні працівника у відпустці або період тимчасової непрацездатності. Порухення строку попередження працівника про звільнення не є достатньою підставою поновлення працівника на роботі у судовому порядку. У такому випадку суд може змінити дату звільнення працівника, зарахувавши строк попередження в період роботи з виплатою працівнику заробітної плати за цей час.

Чіткої форми попередження про наступне вивільнення законодавством не встановлено, тому вона складається у довільній формі. З метою уникнення різних непередбачуваних ситуацій повідомлення про наступне вивільнення можливо оформити у вигляді наказу. У цьому ж наказі можливо запропонувати працівнику і іншу роботу, як це забор'язує роботодавця частина 3 ст. 49² КЗпП України. Тому за наявності вакансій у тексті повідомлення повинно міститися і

попередження про наступне вивільнення і пропозиція про переведення на іншу роботу. Тобто працівнику необхідно пропонувати не тільки роботу за його спеціальністю, але й іншу вакантну посаду, нижчу за рангом або нижче оплачувану, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду роботи та стану здоров'я. При цьому власник або уповноважений ним орган не зобов'язаний пропонувати роботу більш високого рівня за спеціальністю або за посадою, можливість надання такої роботи визначається загальними правилами про комплектування кадрів, які діють в установі чи закладі. Працівнику пропонуються вакансії, які були на день попередження про звільнення, а також вакансії, які відкриваються протягом двомісячного строку аж до фактичного звільнення.

Власнику або уповноваженому ним органу слід пам'ятати, що працівники в будь-який час вправі змінити своє рішення: скасувати раніше дану згоду на продовження роботи, скасувати раніше заявлену відмову від продовження роботи. Звільнення може відбуватися не раніше закінчення двомісячного строку з моменту попередження.

Водночас, якщо сам працівник виявить бажання звільнитись раніше, ніж закінчиться зазначений строк попередження про звільнення, власник повинен провести звільнення у строк, про який просить працівник. При цьому працівник може подати заяву з відповідним проханням власнику або уповноваженому ним органу скоротити строк попередження про звільнення та зазначити дату, з якої він бажає бути звільненим. У трудовій книжці робиться запис про звільнення за пунктом 1 статті 40 Кодексу.

Працівники, яких попереджено про наступне вивільнення, і посади яких відсутні у новому штатному розписі, продовжують працювати ще не менше двох місяців і отримують заробітну плату. Виплата заробітної плати у даному випадку здійснюється на підставі положень чинного трудового договору, дію якого не припинено, тобто трудовий договір продовжується.

Жінкам, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного (шестирічного — відповідно до медичного висновку) віку, при повідомленні потрібно роз'яснити, що вони не звільняються (ст. 184 КЗпП), але їх посади буде виключено зі штатного розпису, та запропонувати їм нові робочі місця. Не попередити таких жінок роботодавець не має права. Зазначених працівників можна звільнити лише після досягнення дитиною трирічного (шестирічного — відповідно до медичного висновку) віку, попередньо запропонувавши їм підходящу роботу.

У разі, якщо працівник відмовляється зробити відмітку про вручення йому повідомлення, не надає підтверджень ані щодо бажання бути переведеним

на запропоновану посаду, ані щодо відмови від переведення, про це необхідно скласти акт.

Якщо на момент направлення повідомлення про наступне скорочення вакантних посад немає, то необхідно зазначити, що звільнення відбувається, виходячи з неможливості переведення на іншу роботу у зв'язку з відсутністю вакантних посад.

Якщо після попередження про наступне звільнення з'являється можливість переведення, то така пропозиція може бути зроблена працівнику і пізніше. Таким чином, може мати місце оформлення як одного документа – повідомлення, так і двох – повідомлення та пропозиції.

ПОВІДОМЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

Відповідно до п.5. ст. 20 ЗУ «Про зайнятість населення» При вивільненні працівників (у тому числі працюючих пенсіонерів та інвалідів) у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників, підприємства, установи, організації, незалежно від форми власності, повідомляють про це не пізніше як за два місяці в письмовій формі державну службу зайнятості, вказуючи підстави і строки вивільнення, найменування професій, спеціальностей, кваліфікації, розмір оплати праці, а в десятиденний строк після вивільнення - направляють списки фактично вивільнених працівників, зазначаючи в них інвалідів.

У разі неподання або порушення строків подання цих даних стягується штраф у розмірі річної заробітної плати за кожного вивільненого працівника.

ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Працівник може бути звільнений лише за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки) допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок). Рішення профспілки про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору має бути обґрунтованим. Якщо

в рішенні немає обґрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, працівника можна звільнити без згоди профспілки.

Відповідно до ст. 43 КЗпП України виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає у п'ятнадцятиденний строк обґрунтоване письмове подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником.

Подання власника або уповноваженого ним органу має розглядатися у присутності працівника, на якого воно внесено. Розгляд подання у разі відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд заяви відкладається до наступного засідання у межах строку, визначеного частиною другою цієї статті. У разі повторної неявки працівника (його представника) без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.

Працівник може бути звільнений не пізніше ніж через один місяць із дня одержання згоди профспілки. Порухення порядку отримання згоди на звільнення не є достатньою підставою для поновлення працівника. Якщо трудовий договір був розірваний із працівником без звернення до профспілки, то суд зупиняє провадження в справі, запитує згоду профспілки і після її одержання або відмови в наданні згоди на звільнення працівника розглядає спір по суті.

Звільнення працівника без згоди профспілки проводиться у випадках:

- звільнення працівника, який не є членом профспілки, що діє на підприємстві;
- звільнення з підприємства, де немає профспілки;
- звільнення керівника підприємства (філіалу, представництва, відділення й іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, його заступників.

При звільненні працівнику виплачується вихідна допомога в розмірі не менше середньомісячного заробітку. При цьому колективним договором на підприємстві може бути передбачений більший розмір вихідної допомоги. Працівники, які були звільнені у зв'язку зі скороченням штату, протягом одного року мають право на укладення трудового договору у випадку повторного прийняття на роботу, якщо підприємство провадить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Якщо працівник звільняється раніше, аніж виповниться повний робочий рік, в рахунок якого він одержав відпустку, за дні відпустки, взяті авансом, відрахування не здійснюються. Працівнику має бути виплачено вихідну

допомогу в розмірі не менше середнього місячного заробітку. Працівникам, які належать до категорії 1 і 2 громадян, що постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, допомога виплачується у розмірі трикратного середнього місячного заробітку (виплата провадиться за рахунок підприємства з подальшою компенсацією підприємству цих витрат за рахунок бюджету) (п. 7 частини першої ст. 20, п. 1 частини першої ст. 21 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28 лютого 1991 р. № 796-XII).

Працівникові виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, передбаченої ст. 19 Закону України «Про відпустки».

У день звільнення працівника:

кадрова служба (особа відповідальна за ведення трудових книжок) видає йому трудову книжку з внесенням до неї записів про звільнення та про час, термін і місце підвищення кваліфікації, перепідготовки тощо протягом останніх двох років перед звільненням та копію наказу про звільнення.

Отримання трудової книжки працівник засвідчує підписом у Книзі обліку руху трудових книжок і вкладишів до них та в особовій картці за формою П-2, затвердженою наказом Міністерства статистики України від 27 жовтня 1995 р. № 277.

Одночасно в особовій картці робиться запис про дату та причини звільнення, який теж засвідчується підписом працівника, бухгалтерія видає працівникові належні йому суми на день звільнення.

Зауважимо, що день звільнення є останнім робочим днем, тому обліковується і оплачується без будь-яких виключень.

Після дня звільнення останнього працівника кадрова служба має надати центру зайнятості протягом десяти календарних днів Список фактично звільнених працівників. Порушення строків подання Списку тягне за собою відповідальність у вигляді штрафу у розмірі річної заробітної плати за кожного вивільненого працівника (п. 5 ст. 20 Закону України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р. № 803-XII).

Враховуючи те, що особова картка за формою П-2 має статус документа постійного зберігання, кадрова служба зберігає картки працівників, які були звільнені, протягом двох років окремо від карток працівників, після чого передає їх в архівний підрозділ підприємства за описом.

НАДАННЯ СТАТУСУ БЕЗРОБІТНОГО ТА РОЗМІРИ ДОПОМОГИ ПО БЕЗРОБІТТЮ

Відповідно до ст. 26 Закону України «Про зайнятість населення» працівникам, трудовий договір з якими було розірвано з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією, перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників, і військовослужбовцям, звільненим з військової служби у зв'язку із скороченням чисельності або штату без права на пенсію, за умови їх реєстрації в службі зайнятості протягом семи календарних днів після звільнення як таких, що шукають роботу, гарантується:

- а) надання статусу безробітного, якщо протягом семи днів працівнику не було запропоновано підходящої роботи;
- б) право на одержання допомоги по безробіттю.

Допомога по безробіттю, відповідно до «Порядку надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової виплати для організації безробітними підприємницької діяльності», затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 20.12.2000 р. № 307 зі змінами і доповненнями, визначається у відсотках до середньої заробітної плати застрахованих осіб залежно від страхового стажу в таких розмірах:

- до 2 років - 50 відсотків;
- від 2 до 6 років - 55 відсотків;
- від 6 до 10 років - 60 відсотків;
- понад 10 років - 70 відсотків.

Залежно від тривалості безробіття допомога по безробіттю зменшується і виплачується у відсотках до визначеного розміру:

- перші 90 календарних днів - 100 відсотків;
- протягом наступних 90 календарних днів - 80 відсотків;
- надалі - 70 відсотків.

Допомога по безробіттю не може бути вищою за середню заробітну плату, що склалася за всіма видами економічної діяльності у відповідній області за минулий місяць, і нижчою за встановлений законодавством розмір.

ЗРАЗКИ ДОКУМЕНТІВ

Іванівський заклад загальної середньої освіти I-III ступеня

Наказ № 63

„20” листопада 2017 року

с. Іванівка

Про попередження про звільнення

У зв'язку зі зменшенням фінансування, відповідно до наказу районного відділу освіти Чернігівської райдержадміністрації №53 від 15 листопада 2017 року та скороченням посад кухаря, прибиральниці, слюсаря.

НАКАЗУЮ:

Про наступне вивільнення з 1 лютого 2017 року попередити кухаря Лика І.В., прибиральницю Іванову Т.К., слюсаря Петренку С.П.

З метою працевлаштування запропонувати: Лику І.В. переведення на посаду буфетника, Івановій Т.К. на посаду гардеробниці, Петренку С.П. на посаду сторожа.

Спеціалісту з кадрової роботи Дуб В.В. ознайомити працівників під особистий розпис.

Підстава: 1. Наказ РВО №53 від 15.11.2017 р.

Директор освітнього закладу

С. Корній

З наказом ознайомлені _____ Лик І.В.

(дата, підпис)

_____ Івануха Т.К.

(дата, підпис)

_____ Дуб В.В.

(дата, підпис)

Або інша форма попередження

ПОПЕРЕДЖЕННЯ

(назва посади, структурного підрозділу, закладу освіти;

прізвище, ім'я, по батькові працівника)

У зв'язку зі скороченням чисельності працівників, на підставі _____ (назва, дата і номер документа) та штатного розпису, відповідно до статті 492 КЗпП попереджаємо Вас про майбутнє звільнення із займаної посади за пунктом 1 статті 40 КЗпП «___» _____ 20__ р.

Пропонуємо Вам переведення на посаду _____ (назва посади, структурного підрозділу) з окладом _____ (розмір окладу літерами) .

Назва посади керівника підприємства

Підпис

Розшифрування підпису

З наказом ознайомлений _____ Лик І.
(дата, підпис)

ЗРАЗОК

акту про відмову працівника від переведення на іншу роботу

АКТ

„21” листопада 2017 року

с.Іванівка

Комісія у складі заступника директора з навчально-виховної роботи Костяк В.П., голови профспілкового комітету Снопко Р.І., спеціаліста з кадрової роботи Дуб В.В. на підставі наказу № 63 від 20.11.16 року Петренку С.П. запропоновано вакантну посаду сторожа.

Від переведення на запропоновану роботу Петренку С.П. відмовився, посиляючись на те, що його не влаштовує розмір заробітної плати та режим роботи.

Інших вакантних місць, які могли б бути запропоновані , у школі в цей час не має.

Підписи членів комісії:

1. _____

2. _____

3. _____

Від переведення на запропоновану роботу відмовився

_____ Петренко С.П.

(дата, підпис)

Примітка: У випадку відмови працівника підписати акт, після підписів членів комісії, робиться відмітка “Від підпису відмовився”, після чого ставляться підписи членів комісії, дата.

ЗРАЗОК

подання до профспілкового комітету про дачу згоди на звільнення працівника за ініціативою роботодавця

штамп установи

Пофспілковому комітету
Іванівського закладу загальної
середньої освіти I-III ступеня

ПОДАННЯ

У зв'язку з зменшенням фінансування та скороченням штату, згідно наказу № 63 від 20.11.17 року, посада слюсаря, яку обіймає Петренко Степан Петрович, скорочується. Петренко С.П. на цій посаді працює 6 місяців, має найнижчий розряд, переважного права на залишення на роботі не має, від переведення на посаду сторожа відмовився. Інша робота, яку б він міг в закладів загальної середньої освіти виконувати за своєю кваліфікацією відсутня. На підставі викладеного, керуючись ст.ст. 40,42,43 КЗпП України

Прошу:

дати згоду на звільнення слюсаря Петренка Степана Петровича за скорочення штату відповідно до п.1 ст.40 КЗпП України.

- Додаток: 1. Копія наказу № 63 від 20.11.17р.;
2. Акт про відмову від 21.11.17 р.
3. Довідка про наявність вакантних посад.

Директор освітнього закладу
Дата

С. Корній

ВИТЯГ

з протоколу № 23 від 10 грудня 2017 року засідання профспілкового комітету Іванівського закладів загальної середньої освіти I-III ступеня

Склад профспілкового комітету 9 чоловік.

Присутні 7 чоловік: Снопко Р.І., Швець О.К., Дуб В.В., Шулежко Т.В., Костяк В.П., Вербя О.С., Третяк В.Є.

П о р я д о к д е н н и й

Розгляд подання директора школи про звільнення з роботи Петренка Степана Петровича.

Слухали: заступника директора з навчально-виховної роботи Костяка В.П. про скорочення посад, в тому числі посади слюсаря, яку обіймає Петренко С.П.

Петренко С.П. на цій посаді працює 6 місяців, має найнижчий розряд, допускає помилки у роботі, переважного права на залишення на роботі не має, від переведення на посаду сторожа відмовився.

Виступили:

- Петренко С.П. – прошу профком не давати згоду на моє звільнення, обіцяю відповідальніше ставитися до роботи, не порушувати трудову дисципліну, планую вступити до технікуму.
- Дубас В.В., завідуючий господарством – Петренко С.П. безвідповідально ставиться до виконання своїх обов'язків, запізнюється на роботу, не має досвіду роботи, притягався до дисциплінарної відповідальності за порушення трудової дисципліни, тому вважаю, що профком повинен дати згоду;
- Дуб В.В., спеціаліст з кадрової роботи – не скорочувати посаду слюсаря ми не можемо, бо фінансування відсутнє, чисельність учнів зменшена. Ніяких переваг він не має, від переведення на іншу посаду відмовився. Тому вважаю, що необхідно надати згоду на звільнення за скороченням штату.

Профспілковий комітет п о с т а н о в л я є:

Дати згоду на звільнення слюсаря Петренко С.П. за скороченням штату згідно з п.1 ст.40 КЗпП України.

Голосували:

- за 6 чоловік
- проти 1 чоловік
- утрималося-0 чоловік

Голова профкому

Снопко Р.

ЗРАЗОК

відмови у наданні згоди на звільнення голови профкому

14.02.2017 р. № 5 На № 17 від 31.01.17 р.

Директору ДЮСШ А. П. Гаркавому

До районного комітету профспілки працівників науки і освіти України 31 січня 2017 року надійшло подання про надання згоди на звільнення голови

первинної профспілкової організації ДЮСШ, тренера-викладача Клюки Юрія Григоровича у зв'язку з скороченням штатів.

Згідно ст. 41 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" подання було розглянуто на президії міському профспілці та прийнято рішення про відмову у наданні згоди на звільнення Клюки Юрія Григоровича в порядку п.1 ст. 40 Кодексу законів про працю України з наступних підстав.

Частиною 4 ст. 41 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" встановлено заборону на звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу працівників, які обиралися до складу профспілкових органів.

За час роботи на посаді тренера-викладача Юрій Григорович неодноразово заохочувався грамотами, подяками, преміями тощо. Про його сумлінну працю та відповідальне ставлення до роботи по вихованню дітей свідчить відсутність дисциплінарних стягнень та зауважень.

Про педагогічні надбання Клюки Ю.Г. свідчать нагороди здобуті його вихованцями та звання заслужений тренер.

Крім того, Клюка Ю.Г. має переважене право на залишення на роботі, як працівник з безперервним тривалим стажем роботи в ДЮСШ – 20 років та як особа, що має двох утриманців – доньку Ольгу, 10 років і сина, Максима, 4 роки.

Голова райкому профспілки

Л. Гребінь

ОРГАНІЗАЦІЯ ПІДВОЗУ

1. Загальні положення

Організація регулярного безкоштовного підвозу до місць навчання і додому дітей шкільного віку є складовою частиною виконання чинного законодавства щодо забезпечення конституційних прав громадян на якісну освіту.

Так, статтею 13 пункти 4 і 5, Закону України "Про освіту" передбачено, що особи, які здобувають повну загальну середню освіту, проживають у сільській місцевості і потребують підвезення до закладу освіти і у зворотному напрямку, забезпечуються таким підвезенням за кошти місцевих бюджетів, у тому числі із забезпеченням доступності відповідного транспорту для осіб з порушенням зору, слуху, опорно-рухового апарату та інших маломобільних груп населення.

Органи місцевого самоврядування різних адміністративно-територіальних одиниць мають право прийняти з урахуванням потреб і пропозицій територіальних громад спільне рішення про організацію здобуття початкової, базової та профільної середньої освіти в закладі освіти (його філії) та забезпечення підвезення здобувачів освіти до нього і у зворотному напрямку [10].

Передбачено забезпечення у сільській місцевості регулярного безоплатного підвезення до місць навчання і додому учнів та педагогічних працівників статтею 21 Закону України "Про загальну середню освіту" та статтею 32 Закону України "Про місцеве самоврядування в Україні".

Належна організація підвозу учнів сільської місцевості, що проживають за межею пішохідної доступності, до закладів освіти сприятиме проведенню оптимізації закладів загальної середньої освіти, поліпшення доступу до якісної освіти, створенню умов для безпеки дітей, збереження їх здоров'я, ефективному використанню бюджетних коштів, кадрового потенціалу педагогічних працівників, удосконаленню мережі закладів освіти, а також розширить можливості для гурткової та позакласної роботи.

Організація перевезення учнів і педагогічних працівників здійснюється шляхом:

1. Цільового використання та належної експлуатації навчальними закладами району, об'єднаних територіальних громад наявного парку автобусів, придбаних в минулих роках за відповідною державною, обласною та місцевою програмами.
2. Придбання відділом освіти районної державної адміністрації(об'єднаних територіальних громад) для закладів освіти, на тендерних засадах, автобусів за рахунок бюджету району(об'єднаних територіальних громад) та інших джерел фінансування, не заборонених законодавством і передачі їх закладам освіти з подальшим оприбуткуванням згідно вимог чинного законодавства.
3. Відкриття нових та використання діючих у містах та сільській місцевості транспортних маршрутів державних та комерційних установ.
4. Залучення транспортних засобів установ за кошти спонсорів.
5. Укладання договорів з автотранспортними підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності на здійснення організованого підвезення.
6. Підвезення рейсовими автобусами, при потребі, упорядкування розкладу їх руху .

З метою раціонального використання автобусів керівництво закладів освіти повинно забезпечити коригування розкладу уроків та режиму освітнього процесу.

Належна організація підвозу учнів сільської місцевості, що проживають за межею пішохідної доступності, до навчальних закладів забезпечує:

1. Виконання чинного законодавства щодо забезпечення конституційних прав громадян на якісну освіту.
2. Реалізацію прав громадян на доступність і безоплатність здобуття якісної загальної середньої освіти.
3. Регулярне та безоплатне підвезення учнів і вчителів сільської місцевості до місць навчання, на роботу та в зворотному напрямку.
4. Екскурсійне обслуговування учнівської молоді, її участі в конкурсах, спортивних змаганнях, спартакіадах, олімпіадах, фестивалях, заходах різноманітних рівнів.
5. Участь учасників освітнього процесу в нарадах, семінарах, інших заходах, які проводять органи державного управління чи місцевого самоврядування..
6. Формування належної соціальної інфраструктури села.
7. Створення рівних можливостей для всіх громадян, які проживають і постійно працюють у сільській місцевості, в задоволенні соціальних та культурно-освітніх потреб;
8. Рациональне використання кадрового потенціалу педагогічних працівників у сільській місцевості;
9. Оптимізацію мережі закладів загальної середньої освіти.

При організації підвозу учнів сільської місцевості, що проживають за межею пішохідної доступності, до закладів освіти треба враховувати «Державні санітарні правила і норми влаштування, утримання загальноосвітніх навчальних закладів та організації навчально-виховного процесу ДСанПіН 5.5.2.008-01» затверджені постановою Головного державного санітарного лікаря України від 14 серпня 2001 р. N 63 за погодженням з Міністерством освіти і науки України, лист від 5 червня 2001 р. N 1/12-1459, а саме:

2.4. ... Транспортним обслуговуванням забезпечуються учні, які проживають на відстані від школи понад 3 км., з попередньо визначеними зупинками відповідного транспорту. Відстань від місця проживання до місця збору на зупинці не повинна бути більшою 500м.

Радіус обслуговування від місця проживання до загальноосвітнього навчального закладу повинен складати не більше 0,5 км пішохідної доступності.

Дозволяється розміщення шкіл на відстані транспортної доступності: для учнів шкіл I ступеня - 15 хв. (в один бік), для учнів шкіл II і III ступенів - не більше 30 хв. (в один бік).

У сільській місцевості розміщення шкіл передбачає для учнів I ступеня радіус пішохідної доступності не більше 2 км і не більше 15 хв. в один бік - при транспортному забезпеченні учнів.

Підвезення учнів до навчального закладу у сільській місцевості повинно здійснюватись спеціальним транспортом.

Максимальний радіус обслуговування учнів шкіл II - III ступенів не повинен бути більшим 15 км.

Транспортним обслуговуванням забезпечуються учні, які проживають на відстані від школи понад 3 км, з попередньо визначеними зупинками відповідного транспорту.

Відстань від місця проживання до місця збору на зупинці не повинна бути більшою 500 м.

Для учнів, які проживають на відстані більшій за максимально допустимі границі транспортного обслуговування, а також при транспортній недоступності в період негоди, повинен передбачатися пришкільний інтернат із розрахунку 10 відсотків місць від загальної місткості закладу[12].

ВІДДІЛ ОСВІТИ
ЧЕРНІГІВСЬКА РАЙОННА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ЧЕРНІГІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

НАКАЗ № 299

14.08.2017

м. Чернігів

Про організацію підвозу учнів, дітей та педагогічних працівників закладів освіти до місця навчання, роботи й додому у 2017/2018 навчальному році

На виконання Законів України «Про освіту» (стаття 13 п.п.4-5), «Про загальну середню освіту» (стаття 21), «Про місцеве самоврядування в Україні» (стаття 32 п. 4), Державної цільової соціальної програми «Шкільний автобус», програми розвитку освіти Чернігівського району на 2015-2020 роки, з метою забезпечення рівного доступу до якісної освіти шляхом організації безпечного, регулярного і безоплатного перевезення учнів, дітей та педагогічних працівників дошкільних і загальноосвітніх навчальних закладів у сільській місцевості до місця навчання, роботи й додому, поліпшення освітнього рівня населення, що проживає у такій місцевості, та раціонального використання кадрового потенціалу навчальних закладів

НАКАЗУЮ:

1. Керівникам навчальних закладів:

1.1. Видати накази про організацію підвозу учнів, дітей та педагогічних працівників навчальних закладів у сільській місцевості до місця навчання, роботи й додому у 2017/2018 навчальному році.

1.2. Призначити відповідальних працівників у закладі за підвіз учнів, дітей та педагогічних працівників навчальних закладів у сільській місцевості до місця навчання, роботи й додому у 2017/2018 навчальному році.

1.3. До початку перевезення учнів, дітей та педагогічних працівників навчальних закладів у сільській місцевості до місця навчання, роботи й додому у 2017/2018 навчальному році, разом з перевізниками, необхідно визначити маршрут та розклад руху, в обов'язковому порядку погодити з відділом патрульної поліції Чернігівського району, списки учнів, що перебувають на підвозі.

1.4. Забезпечити вивчення учнями Правил дорожнього руху.

1.5. Посилити контроль за перевезенням учнів, дітей та педагогічних працівників навчальних закладів у сільській місцевості до місця навчання, роботи й додому у 2017/2018 навчальному році транспортними засобами.

1.6. Інформувати відділ освіти про стан підвозу учнів, дітей та педагогічних працівників навчальних закладів у сільській місцевості до місця навчання, роботи й додому у 2017/2018 навчальному році.

1.7. Укласти угоди щодо організованого перевезення учнів, дітей та педагогічних працівників навчальних закладів у сільській місцевості до місця навчання, роботи й додому на 2017 рік (орендований транспорт).

1.8. Головному бухгалтеру Гаврильчик І.І. при складанні бюджету на 2018 рік передбачити кошти на виконання заходів щодо організації підвозу учнів та вчителів до навчальних закладів району.

1.9. Посилити контроль за використанням транспортних засобів за призначенням.

Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Начальник відділу освіти

_____ В. Клешня

Відділ освіти

Чернігівської районної державної адміністрації

Чернігівської області

Іванівська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів

НАКАЗ №107

31 серпня 2017 року

с. Іванівка

Про організацію підвозу школярів та педагогічних працівників

З метою організованого підвозу школярів та педагогічних працівників до місця навчання та проживання

НАКАЗУЮ:

1. Організувати підвіз школярів та педагогічних працівників до місця навчання та проживання з сіл Вікторівка, Слобода з 01 вересня 2016 року.
2. Затвердити схему маршруту та графік руху шкільного автобуса.
3. Призначити водієм шкільного автобуса Богданенко А.А., який має водійське посвідчення з відповідною категорією, яка надає право керувати автобусами та відповідна медична довідка.
4. Супроводжуючим дітей назначити вчителя математики Грінченко Ю.П.
5. Затвердити список дітей, які перевозяться (додається).
6. Забезпечити вивчення учнями Правил дорожнього руху.
7. Визначити місця посадки та висадки школярів.
8. Водію автобуса щоденно проходити медичний огляд в Іванівській медичній амбулаторії на початку та в кінці робочого дня.
9. Класним керівникам:
 - 9.1 вивчити законодавчу базу в частині організації перевезення школярів, дотримання техніки безпеки;
 - 9.2 ознайомити батьків з місцями посадки та висадки школярів та графіком перевезення;
 - 9.3 щоквартально проводити з учнями інструктаж, щодо дотримання правил безпеки при посадці, висадці та під час руху автобуса із записом в Журналі реєстрацій інструктажу з техніки безпеки;
10. Призначити Василенко П.І. відповідальним за дотриманням безпеки дорожнього руху :
 - 10.1 своєчасно проводити інструктаж з водієм шкільного автобуса з наступним записом в окремому журналі;
 - 10.2 оформити візуальне інформаційне забезпечення перевезень організованих груп дітей.
11. Особи, що супроводжують дітей під час перевезення:
 - 11.1 виконувати інструкції з перевезення школярів;
 - 11.2 знати і дотримуватись порядок екстреної евакуації школярів під час дорожньо-транспортної пригоди;
 - 11.3 забезпечувати збереження життя та здоров'я школярів під час перевезень.

12. Контроль за дотриманням даного наказу покласти на заступника директора з виховної роботи Гуз А.В.

13. Надати відділу освіти копії наказу по закладу про організацію підвозу дітей, схему маршруту і розклад руху автобусу, списки дітей, що потребують підвезення.

Директор школи _____ (Дайнеко Р.Л.)
(підпис)

З наказом ознайомлені:

№ п/п	П.І.Б. працівника	посада	підпис	дата
1.	Богданенко А.А.	водій	31.08.17р.	
2.	Грінченко Ю.П.	учитель	31.08.17р.	
3.	Василенко П.І.	завгосп	31.08.17р.	
...
15.	Гуз А.В.	заступник директора	31.08.17р.	
16.	Данько В.Г.	класний керівник	31.08.17р.	
17.	Шох П.І.	класний керівник	31.08.17р.	

Список

учнів Іванівської ЗОШ І-ІІІ ступенів охоплених підвозом в 2017-2018 н. р.

№ п/п	П.І.Б. учня	клас	населений пункт
1.	Чміль Іван Петрович	1	с. Вікторівка
2.	Чух Ольга Олегівна	1	с. Слобода
...
22.	Василенко Інна Василівна	11	с. Слобода
23.	Коптіль Ігор Іванович	11	с. Слобода

Схема руху та розклад руху узгоджуються з органами дорожньої поліції і затверджуються керівником закладу.

На схему маршруту наносяться ділянки доріг, населені пункти, місця концентрації дорожньо-транспортних пригод, аварійно небезпечні ділянки, місця технічних зупинок і т.д.

Схема руху та розклад руху видаються водію, інші зберігаються у керівника закладу, перевізника.

Візуальна інформація на автобусі розміщується на передньому трафареті – напис чорною фарбою «Шкільний автобус», спереду і ззаду в автобусі встановлюється розпізнавальний знак «Діти», у салоні автобуса повинні бути

позначені місця розташування аварійних виходів із зазначенням способу їх відкриття, вогнегасника, аптечки та кнопки екстреної зупинки.

На видному і доступному місці зберігаються молотки, які використовуються в разі блокування виходів та евакуації дітей через вікна.

2. Правила поведінки в шкільному автобусі

1. Загальні положення.

1.1. Ці правила встановлюють єдиний порядок поведінки учнів в шкільному автобусі.

1.2. В Україні встановлено правосторонній рух транспортних засобів.

1.3. Пасажири шкільного автобусу зобов'язані знати та неухильно виконувати вимоги цих Правил, а також бути взаємно ввічливими.

1.4. Кожен із пасажирів шкільного автобусу має право розраховувати на те, що й інші пасажери виконують ці Правила.

1.5. Дії або бездіяльність пасажирів шкільного автобусу та інших осіб не повинні створювати небезпеку чи перешкоду для руху, загрожувати життю або здоров'ю громадян, завдавати матеріальних збитків.

1.6. Пасажири шкільного автобусу зобов'язані бути особливо уважними під час руху транспортного засобу.

1.7. Пасажири шкільного автобусу, які порушують ці Правила, несуть відповідальність згідно із законодавством.

1.8. Основні терміни, які повинен знати пасажир шкільного автобусу:

шкільний автобус - автомобіль з кількістю місць для сидіння більше дев'яти з місцем водія включно, який за своєю конструкцією та обладнанням призначений для перевезення учнів навчальних закладів та їхнього багажу із забезпеченням необхідного комфорту та безпеки;

автомобільна дорога, вулиця (дорога) - частина території, в тому числі в населеному пункті, призначена для руху транспортних засобів і пішоходів, з усіма розташованими на ній спорудами (мостами, шляхопроводами, естакадами, надземними і підземними пішохідними переходами) та засобами організації дорожнього руху, і обмежена по ширині зовнішнім краєм тротуарів чи краєм смуги відводу. Цей термін включає також спеціально побудовані тимчасові дороги, крім довільно накатаних доріг (колій);

безпечна швидкість - швидкість, за якої водій має змогу безпечно керувати транспортним засобом та контролювати його рух у конкретних дорожніх умовах;

водій - особа, яка керує транспортним засобом і має посвідчення водія на право керування транспортним засобом відповідної категорії.

Водієм також є особа, яка навчає керуванню транспортним засобом, перебуваючи безпосередньо в транспортному засобі;

дорожньо-транспортна пригода - подія, що сталася під час руху транспортного засобу, внаслідок якої загинули або поранені люди чи завдані матеріальні збитки;

зупинка - припинення руху транспортного засобу на час до 5 хвилин або більше, якщо це необхідно для посадки (висадки) пасажирів чи завантаження (розвантаження) вантажу, або у випадках надання переваги в русі, виконання вимог регулювальника, сигналів світлофора тощо;

пасажир - особа, яка користується транспортним засобом і знаходиться в ньому, але не причетна до керування ним;

пішохід - особа, яка бере участь у дорожньому русі поза транспортними засобами і не виконує на дорозі будь-яку роботу. До пішоходів прирівнюються також особи, які рухаються в інвалідних колясках без двигуна, ведуть велосипед, мопед, мотоцикл, везуть санки, візок, дитячу чи інвалідну коляску;

проїзна частина - елемент дороги, призначений для руху нерейкових транспортних засобів. Дорога може мати декілька проїзних частин, межами яких є розділювальні смуги;

стоянка - припинення руху транспортного засобу на час, більший ніж 5 хвилин, з причин, не пов'язаних посадкою (висадкою) пасажирів, завантаженням (розвантаженням) вантажу;

транспортний засіб - пристрій, призначений для перевезення людей і (або) вантажу, а також встановленого на ньому спеціального обладнання чи механізмів;

тротуар - елемент дороги, призначений для руху пішоходів, який прилягає до проїзної частини або відокремлений від неї газоном;

узбіччя - виділений конструктивно або суцільною лінією дорожньої розмітки елемент автомобільної дороги, який прилягає безпосередньо до зовнішнього краю проїзної частини, розташований з нею на одному рівні та не призначений для руху транспортних засобів. Узбіччя може використовуватися для зупинки і стоянки транспортних засобів, руху пішоходів, мопедів, велосипедів;

учасник дорожнього руху - особа, яка бере безпосередню участь у процесі руху на дорозі як пішохід, водій, пасажир, погонич тварин.

2. Правила перевезення школярів спеціалізованими автобусами.

2.1 Перевезення організованих груп дітей повинно здійснюватись із забезпеченням високого рівня безпеки, надійності і якості транспортного обслуговування.

2.2. Максимальна кількість дітей для перевезення автобусом не повинна перевищувати кількості місць для сидіння у ньому згідно із паспортом заводу-виготовлювача.

2.3. Організовані групи дітей повинні перевозитися досвідченими водіями, які мають стаж керування транспортним засобом більше трьох років.

2.4. Перевезення організованих груп дітей колоною із п'яти і більше автобусів узгоджується з органами Державтоінспекції.

2.5. Схема маршруту та розклад руху складаються в трьох примірниках, узгоджуються пасажирським перевізником з відповідними органами Державтоінспекції і затверджуються перевізником.

2.6. На схему маршруту наносяться ділянки доріг, населені пункти, місця концентрації дорожньо-транспортних пригод, аварійно-небезпечні ділянки тощо.

2.7. Один примірник схеми маршруту і розкладу руху видається водію, інші два зберігаються у замовника та пасажирського перевізника.

2.8. Інформаційне забезпечення перевезень організованих груп дітей повинно бути візуальним.

2.9. Під час руху автобусів з організованими групами дітей у колоні відповідно до вимог Правил дорожнього руху:

- встановлюється розпізнавальний знак «Колона»;

- вмикається ближнє світло фар;

- автобуси повинні рухатися тільки в один ряд якнайближче до правого краю проїзної частини, за винятком випадків, коли колона супроводжується транспортними засобами Державтоінспекції;

- швидкість руху колони і дистанції між автобусами встановлюються старшим колони або за режимом руху головної машини;

- колона повинна бути поділена на групи (не більше п'яти транспортних засобів у кожній), дистанція між якими забезпечує можливість обгону групи іншими транспортними засобами;

- у разі зупинки колони на дорозі на всіх автобусах вмикаються засоби аварійної сигналізації.

У салоні автобуса повинні бути позначені місця розташування аварійних виходів із зазначенням способу їх відкривання, вогнегасника, аптечки та кнопки екстреної зупинки. Написи можуть змінюватися відповідними символічними зображеннями.

У разі настання несприятливих метеорологічних і дорожніх умов, виходу із ладу автобуса, загрози безпеки руху, а також погіршення здоров'я водія необхідно припинити рух з повідомленням про це пасажирського перевізника,

який повинен вжити заходів для доставки дітей до кінцевого пункту маршруту, заміни автобуса, водія.

До поїздки допускаються діти, які не мають протипоказань для далеких переїздів за станом здоров'я.

Перевезення стоячих школярів забороняється.

3. Посадка в автобус.

Посадка в автобус починається тільки по команді старшої особи, відповідальної за перевезення учнів.

Першою в автобус заходить супроводжуюча особа і займає своє місце у ньому.

Старші школярі займають місця в задній частині салона автобуса, молодші - в передній.

Заходити в шкільний автобус потрібно не поспішаючи, дотримуючись черги, не випереджаючи всіх.

4. Поїздка в автобусі.

4.1. Під час руху школярам забороняється:

- ставити в прохід салону автобуса свої речі;
- вставати із своїх місць і ходити по салону автобуса;
- без необхідності натискати сигнальні кнопки «виклик до водія»;
- самостійно відкривати і закривати кватирки та вентиляційні люки;
- псувати оббивку сидінь та інше обладнання автобуса;
- кричати, висовуватися з вікна, заважати іншим при вході та виході;
- смітити;
- відволікати увагу водія від керування;
- користуватись аварійним обладнанням без потреби.

5. Вихід із автобуса.

Вихід з автобуса починається тільки по команді старшої особи, відповідальної за перевезення учнів.

Першою з автобуса виходить старша особа, відповідальна за перевезення школярів, і допомагає молодшим школярам вийти із автобуса.

5. Пасажир автобуса зобов'язаний:

- займати зазначене місце;
- виконувати вимогу супроводжуючої особи, що має право здійснювати контроль;
- здійснювати посадку (висадку) лише після повної зупинки автобуса;
- у разі настання дорожньо-транспортної пригоди надати можливу допомогу потерпілим і повідомити про це органам міліції;
- повідомити водієві про виявлені забуті речі, документи та цінності.

6. Права пасажирів.

Пасажи́р має право на безпечне і високоякісне перевезення.

7. Інструкція з пожежної безпеки та евакуації пасажирів.

7.1. Дана інструкція являється додатком до інструкції по експлуатації автобуса і обов'язкова до виконання в спеціалізованих автобусах, які пристосовані для перевезення школярів.

7.2. В салоні автобуса заборонено перевозити, зберігати легкозаймисті рідини, тверді речовини, а також засоби для їх підпалу, в тому числі різноманітні види феєрверків та петард.

7.3. Водію і пасажирам автобуса забороняється курити, використовувати запальнички і сірники як джерело світла.

7.4. Ознаками проблеми займання являється поява диму або характерного запаху електропроводки, що горить, та інші події, які пов'язані з зовнішніми впливами і здатні привести до займання (наприклад ДТП).

7.5. Рішення про зупинку автобуса і спосіб евакуації приймає старша особа, відповідальна за їх перевезення.

7.6. Евакуацію слід проводити при будь-яких ознаках небезпеки.

7.7. Продовження руху допускається тільки після усунення займання та його причини.

7.8. В залежності від ступеня загрози евакуація може здійснюватися двома способами:

- з використанням дверей;

- з використанням дверей та аварійних виходів.

7.9. Евакуація з використанням дверей здійснюється в наступній послідовності:

- водій зупиняє автобус, відкриває передні та задні двері, приймає міри по усуненню займання;

- старша особа, відповідальна за перевезення дітей, голосно і чітко подає команду для початку евакуації, вказуючи при цьому, якій групі дітей виходити через передні двері, а якій через задні двері.

- старша особа, відповідальна за перевезення дітей, знаходячись в автобусі, своїми діями запобігає виникненню паніки і організовує вихід з автобуса;

- старша особа, яка знаходиться в задній частині автобуса, відкриває задні двері і, вийшовши з автобуса, допомагає дітям вийти із нього, а також указує їм місце збору на безпечній відстані від автобуса;

- старша особа, відповідальна за перевезення дітей, останньою виходить із автобуса, попередньо переконавшись у відсутності у ньому дітей.

Організація підвозу школярів та працівників до місця навчання та проживання вимагає вирішення наступних завдань, а саме:

- час підвозу не повинен перевищувати 30 хвилин (в одну) сторону;

- відстань від місця проживання до навчання не перевищувати 15 км;

наявність хоча б одного резервного автобуса, на випадок виходу з ладу основного автобуса;

наявність майстерні для здійснення технічного огляду, біжучого та капітального ремонту автотранспорту;

безперебійного забезпечення автотранспорту паливо-мастильними матеріалами та запчастинами;

стабільного фінансування програми підвозу школярів та працівників до місця навчання та проживання тощо.

ХАРЧУВАННЯ

Основні напрями оптимізації мережі закладів загальної середньої освіти передбачають розвиток мережі підприємств громадського харчування в закладах освіти. Успішне вирішення цієї проблеми є необхідною умовою правильного фізичного розвитку учнів, підвищення працездатності та витривалості, стійкості організму до різноманітних захворювань.

Більше чверті енерговитрат на добу, це близько 600 ккал, припадають на 5-6 годин перебування в школі, тому надання школярам гарячого харчування протягом дня впливає на поліпшення освітнього процесу та успішність.

В організації харчування учнів закладів загальної середньої освіти присутні й певні проблеми. Зростання цін не дозволяє забезпечити виконання норм харчування в повному обсязі, постійно проводити „С"-вітамінізацію харчування. Пристосовані та побудовані десятки років тому харчоблоки не мають необхідного обсягу площі, що не забезпечує послідовність та не перетинання технологічних процесів приготування їжі (окремі столи для приготування м'ясних продуктів, риби, овочів сирих та варених, нарізання хліба, ін).

Щороку протягом серпня проводяться огляди готовності закладів освіти до навчального року, зокрема стан їдалень, робота водогонів, наявність необхідної кількості миючих ванн, робочих поверхонь, відведення води.

Міжрайонним управлінням головного управління Держсанепідслужби здійснюються заходи з метою поліпшення умов функціонування шкільних їдалень, зокрема контроль процесу приготування страв, вчасність та якість ведення документації, послідовність технологічних процесів, дотримання законів, положень та постанов, що стосуються організації харчування.

Для покращення роботи шкільних їдалень необхідно проводити контроль за веденням документації та сертифікації продукції, дотримуватись технологічних вимог до приготування їжі і зберігання харчових продуктів. Питання, які стосуються організації харчування та використання

сертифікованої продукції, розглядати на колегіях відділу освіти та нарадах керівників навчальних закладів.

Перед початком навчального року необхідно проводити семінар-навчання керівників навчальних закладів, шкільних медичних працівників, кухарів та постачальників продукції з питань виконання норм харчування, сертифікації продукції, ведення ділової документації, профілактики гострих кишкових захворювань та харчових отруєнь. Зазначені працівники здають залік на знання санітарних норм та правил.

Щороку, перед початком навчального року, на виконання наказу відділу освіти районної державної адміністрації(об'єднаненої територіальної громади), з метою забезпечення якісного та повноцінного харчування, видається наказ про організацію харчування учнів в закладі освіти.

За організацію харчування дітей у школі, згідно з розподілом функціональних обов'язків, призначається відповідальна особа – заступник директора з навчально-виховної роботи, на якого покладаються обов'язки організації одноразового гарячого харчування дітей, в тому числі й безкоштовне, за рахунок місцевого бюджету.

Крім забезпечення неухильного дотримання законодавчих та нормативно-правових документів щодо організації харчування та забезпечення виконання посадових обов'язків працівниками, які відповідають за організацію харчування, на заступника директора з навчально-виховної роботи покладаються функції контролю. Контролю підлягає дотримання примірного двотижневого меню, затвердженого відділом Головного управління держсанепідслужби, дотримання порядку організації прийому, зберігання продуктів харчування та продовольчої сировини, технологічного процесу приготування їжі у школі, дотримання та відповідності затвердженому в установленому порядку асортименту буфетної продукції, кондитерських та хлібобулочних виробів, що реалізуються в шкільному буфеті.

Не допускати прийом продуктів харчування, буфетної продукції до школи без супровідних документів, які засвідчують їхнє походження та якість, здійснювати щоденний адміністративний контроль за виконанням функціональних обов'язків працівниками, відповідальними за організацію харчування дітей у школі. Здійснювати контроль за станом фінансової звітності щодо харчування дітей у школі. Своєчасно інформувати управління(відділи) освіти про випадки, які пов'язані з недоліками в організації харчування дітей, про випадки харчових отруєнь тощо.

Відповідальну особу зобов'язано проводити роз'яснювальну роботу серед дітей та батьків щодо важливості й необхідності гарячого харчування учнів у школі.

Відділ освіти
Чернігівської районної державної адміністрації
Чернігівської області
Іванівська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів

НАКАЗ №108

31 серпня 2017 року

с. Іванівка

Про організацію харчування учнів 1-11 класів
у 2017-2018 навчальному році

На виконання наказу відділу освіти Чернігівської районної державної адміністрації від 27.08.2016 № 288 «Про організацію харчування дітей у закладах освіти Чернігівського району у 2017-2018 навчальному році», інших нормативно-правових актів, що регулюють питання організації харчування дітей, та з метою забезпечення якісного та повноцінного харчування учнів у школі

Н А К А З У Ю:

1. Харчування учнів школи у 2017-2018 навчальному році здійснювати відповідно до розпорядження Чернігівської районної державної адміністрації від 03.11.2014 № 572 «Про організацію харчування в дошкільних навчальних закладах, школах - дитячих садках, навчально-виховних комплексах, загальноосвітніх навчальних закладах, інтернатних навчальних закладах Чернігівського району», зареєстрованому в Чернігівському районному управлінні юстиції від 26.11. 2015 за № 6/295, розпорядження від 09.04.2016 № 199 «Про внесення змін до розпорядження Чернігівської районної державної адміністрації від 03.11.2015 № 572 «Про організацію харчування в дошкільних навчальних закладах, школах - дитячих садках, навчально-виховних комплексах, загальноосвітніх навчальних закладах, інтернатних навчальних закладах Чернігівського району», зареєстрованому в Чернігівському районному управлінні юстиції від 23.04.2016 за № 1/296, розпорядження Чернігівської районної державної адміністрації від 13.08.2016 № 458 «Про надання пільг учасникам антитерористичної операції та членам їх сімей», зареєстрованому в Чернігівському районному управлінні юстиції від 21.08.2016 за № 2/297.
2. Призначити відповідальною за організацію харчування дітей у школі, згідно з розподілом функціональних обов'язків, заступника директора з навчально-виховної роботи Мирну О.С.

3. Заступнику директора з навчально-виховної роботи Мирній О.С.:

3.1. Організувати з 01.09.2017 одноразове харчування дітей в школі, вартість якого встановлюється, виходячи з норм харчування в грамах:

- для учнів 1-4-их класів – 8.00 грн.;
- для учнів 5-11-их класів – 10.00 грн.

3.2. За рахунок місцевого бюджету проводити одноразове безкоштовне харчування:

- учнів 1-4-их класів;
- учнів 1-11-их класів із числа дітей-сиріт, дітей позбавлених батьківського піклування (додаток 1);
- учнів 1-11-их класів із сімей, які отримують допомогу відповідно до Закону України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» (додаток 2).
- учнів 5-11-их класів із числа дітей із сімей – учасників антитерористичної операції та дітей із сімей загиблих (померлих), які брали участь в проведенні антитерористичної операції (додаток 3).

4. Заступнику директора з навчально-виховної роботи Мирній О.С.:

4.1. Забезпечувати неухильне дотримання законодавчих та нормативно-правових документів щодо організації харчування.

4.2. Забезпечити виконання посадових обов'язків працівниками, які відповідають за організацію харчування.

4.3. Контролювати дотримання примірного двотижневого меню, затвердженого Чернігівським відділом Головного управління держсанепідслужби.

4.4. Контролювати дотримання порядку організації прийому, зберігання продуктів харчування та продовольчої сировини, технологічного процесу приготування їжі у школі.

4.5. Контролювати дотримання та відповідності затвердженому в установленому порядку асортименту буфетної продукції, кондитерських та хлібобулочних виробів, що реалізуються в шкільному буфеті.

4.6. Не допускати прийом продуктів харчування, буфетної продукції до школи без супровідних документів, які засвідчують їхнє походження та якість.

4.7. Здійснювати щоденний адміністративний контроль за виконанням функціональних обов'язків працівниками, відповідальними за організацію харчування дітей у школі, зазначеними в п.2. цього наказу щодо приготування страв, виконанням норм харчування, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 22.11.2004 № 1591 «Про затвердження норм харчування у навчальних та оздоровчих закладах».

4.8. Здійснювати контроль за станом фінансової звітності щодо харчування дітей у школі.

4.9. Своєчасно інформувати управління освіти про випадки, які пов'язані з недоліками в організації харчування дітей, про випадки харчових отруєнь.

4.10.Проводити роз'яснювальну роботу серед дітей та батьків щодо важливості й необхідності гарячого харчування учнів у школі.

4.11.Довести цей наказ до відома учасників навчально-виховного процесу 01.09.2015 на нараді при директорові.

5.Заступнику директора з навчально-виховної роботи Мирній О.С., заступнику директора з адміністративно-господарчих питань Москаленко М.С. здійснювати постійний контроль за санітарно-гігієнічним режимом харчоблоку, їдальні та проходженням обов'язкових медичних оглядів і дотриманням особистої гігієни працівниками, які забезпечують організацію харчування .

6. Заступнику директора з навчально-виховної роботи Мирній О.С., медичній сестрі Філатовій Г.І. постійно здійснювати профілактичні заходи щодо попередження спалахів гострих кишкових інфекцій і харчових отруєнь.

7.Заступнику директора з навчально-виховної роботи Мирній О.С. довести до відома класоводів 1-4-х класів, класних керівників 5-11-х класів, батьків учнів школи зміст цього наказу.

8. Контроль за виконанням даного наказу покласти на заступника директора з навчально-виховної роботи Мирну О.С., заступника директора з адміністративно-господарчих питань Москаленко М.С., згідно з розподілом функціональних обов'язків.

Директор школи _____І.А. Адаменко

З наказом ознайомлені: _____О.С.Мирна

_____М.С. Москаленко

Додаток 1 до наказу від 31.08.2017 № 108

Список учнів 1-11-их класів із числа дітей-сиріт, дітей позбавлених батьківського піклування, для яких організовано за рахунок місцевого бюджету одноразове безкоштовне харчування

1. Дідошик Марія Михайлівна, 30.01.2000р.н. 9-а Розпорядження Чернігівської районної державної адміністрації від 15.08.2007р. №1278 «Про призначення опікуна» 01.09.2016.

Додаток 2 до наказу від 31.08.2017 № 108

Список учнів 1-11-их класів із числа сімей, які отримують допомогу відповідно до Закону України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям».

Додаток 3 до наказу від 31.08.2017 № 108

Список учнів 1-11-их класів із числа дітей із сімей – учасників антитерористичної операції та дітей із сімей загиблих (померлих), які брали участь в проведенні антитерористичної операції.

Заступник директора

О.С.Мирна

ПОЗАКЛАСНА РОБОТА

При проведенні оптимізації створюються нові можливості для проведення позакласної, зокрема, роботи предметних гуртків за інтересами, різноманітних спортивних секцій, художньої самодіяльності тощо.

Школа — це життєвий простір дитини; тут вона не просто готується до життя, а живе. Тому освітній процес планується так, щоб сприяти становленню особистості як творця і проектувальника життя, гармонізації та гуманізації стосунків між учнями і педагогами, школою і родиною, керуючись ідеями самоцінності дитинства, демократичного діалогу між поколіннями. Важливу роль у цьому відіграє позакласна робота.

Позакласна робота будується з урахуванням основних загально дидактичних принципів:

на кожному позаурочному занятті у нерозривній єдності реалізуються освітні й виховні завдання;

усі відомості розглядаються і з'ясовуються відповідно до результатів сучасних досліджень, чим забезпечується принцип науковості;

явища і факти, що аналізуються в процесі позакласної роботи, мають відповідати віковим можливостям учнів, принцип доступності тісно пов'язаний з принципом усвідомлення знань;

позакласна робота враховує вимоги розвиваючого навчання: формуються навички спостереження й аналізу явищ і фактів, уміння самостійно працювати з доступною літературою[13].

У позакласній роботі важливим є принцип наступності й перспективності: плануючи позакласну роботу певного класу, вчитель враховує ті знання й навички, що їх одержали учні на уроках і в позаурочних заходах у попередніх класах. Одночасно позакласні заходи можуть готувати основу для кращого

засвоєння матеріалу на уроках, до участі у факультативних заняттях. У позакласній роботі реалізується зв'язок теорії з практикою, учні вдосконалюють навички самоосвіти. У позакласній роботі реалізується принцип індивідуального підходу до учнів, ураховуються їх здібності, нахили.

Проте одночасно позакласна робота має і свої специфічні принципи, а саме: врахування віку й ступеня підготовленості учнів до занять, взаємозв'язок позакласної роботи і класних занять, добровільність, наявність інтересу до вивчення мови, вибірковість, що виявляється у відсутності єдиної програми для позакласної роботи й дозволяє вчителю самому планувати її, виходячи з умов роботи школи, вікового складу учнів, їхньої зацікавленості, а також залежно від програмового матеріалу, що вивчається. Цей самий принцип діє й у виборі форм роботи. Принцип наукового підходу в проведенні позакласної роботи дозволяє ширше розкривати програмові теми, вивчати теми, не передбачені обов'язковою. Позакласна робота - важлива складова частина освітнього процесу. Вона тісно пов'язана з класними заняттями, але не підміняє їх, хоч і розв'язує ті самі навчальні й виховні завдання, і в цьому відношенні є продовженням тієї роботи, яка проводиться на уроці.

Під позакласною роботою переважна більшість методистів розуміє спеціальні заходи, які проводяться в позаурочний час і мають зміст, не завжди передбачений навчальною програмою, специфічні форми, методи та прийоми проведення й організовуються на принципі добровільної участі в них учнів. Завданням позакласної роботи є: збагачення й розширення знань учнів, створення, за висловленням В.О. Сухомлинського, інтелектуального фону, що сприяє свідомому і глибокому засвоєнню програмового матеріалу; поглиблення набутих на уроках знань, розвиток умінь і навичок усного й писемного мовлення; виховання ініціативи, самостійності, творчих здібностей учнів, їх пізнавальних інтересів; забезпечення виховної спрямованості предмета, що вивчається, формування почуття патріотизму[13].

Прагнення до творчої самореалізації й максимального прояву унікальних особистісних якостей закладено в людині самою природою, вона є спонукальним мотивом будь-якої діяльності.

У силу об'єктивних причин (чіткого навчального плану) сьогодні найбільш сприятливі умови для розкриття й розвитку творчого потенціалу особистості школяра надаються при проведенні позакласної роботи. Різні форми регулярної позакласної роботи (наприклад, гуртка)- це "полігон для випробувань" різних можливостей дитини, своєрідний соціально-психологічний тренінг, постійний новий досвід, розширення уявлень про себе й інших людей, прекрасна можливість творчої самореалізації особистості, зупинимось на виховній роботі.

Педагогічна практика виробила різноманітні форми позакласної виховної роботи.

Форми виховної роботи — варіанти організації виховного процесу, композиційна побудова виховного заходу. До них належать класні години, етичні бесіди, зустрічі з відомими людьми, екскурсії, обговорення книг, читацькі конференції, диспути тематичні, розважальні, вечори і ранки, свята, змагання (спартакіади), турніри, виставки, конкурси, колективні творчі справи та ін.

Класна година. Як одна з форм позакласної виховної роботи, вона передбачає створення оптимальних умов для продуктивного спілкування класного керівника з учнями з метою формування у них соціальної зрілості. Дбаючи про ефективність класної години, класний керівник перед її проведенням має подумати над питаннями: «Якою вона буде? Кому потрібна вона — педагогу чи учням? Які можливі результати?». Відповіді на ці питання визначально вплинуть на вибір теми класної години, особливості її підготовки та проведення.

Готуючись до класної години, настраюючи себе на непросту, але відверту, взаємодовірливу розмову, мав би зважати на такі рекомендації:

- класні години мають бути систематичними;
- на розгляд учнів бажано виносити цікаві, актуальні для них питання;
- не варто влаштовувати на класних годинах педагогічного аналізу діяльності учнів впродовж значного проміжку часу;
- проведення класної години має відбуватися за чітким планом, у мажорному тоні спілкування;
- слід заохочувати учнів до вільного висловлювання думок, не дорікаючи їм за помилковість суджень, враховувати їх соціально-психологічні особливості, створювати умови для подальшого розвитку школярів у процесі вільного спілкування;
- не допускати ігнорування запитань учнів, вислуховувати їх відповіді, виявляти терпимість, залучати всіх учнів до розмови, не залишаючи поза увагою несміливих;
- цікавитись інтересами учнів для визначення подальших тем класних годин, проводити їх не тільки у школі, а й у музеях, на природі, за місцем роботи батьків та ін. [13].

Етична бесіда. Ця форма виховної роботи спрямована на формування в учнів умінь і навичок моральної поведінки, оволодіння загальнолюдськими і національними морально-духовними цінностями.

Інформацію про моральні норми діти отримують в сім'ї, на уроках, із засобів масової інформації тощо. Але цей процес здебільшого стихійний, не

сприяє формуванню стійких переконань. У дітей під впливом різних чинників нерідко виникають хибні уявлення про моральні цінності. Тому в навчально-виховній роботі необхідно надати цьому процесу системності, науковості, щоб сформувати в дітей надійні засади моральних цінностей.

Цій меті служать етичні бесіди, в основі яких — використання діалогу. Вони сприяють узагальненню дитячих спостережень, вражень і переживань, певних знань морально-етичних норм, що сприяє поступовому сходженню особистості до нових моральних якостей.

У системі підготовки і проведення етичних бесід важливим є дотримання певних методичних правил:

- бесіди проводить класний керівник або вихователь групи подовженого дня;
- тривалість бесіди залежить від віку учнів: 1—4 класи — 25—30 хв., 5—7 класи — 30—40 хв., 8—11 класи — до 45 хв.;
- підготовка до бесіди має тривати 5—6 днів;
- тема бесіди залежить від віку учнів, рівня підготовки колективу, взаємин у колективі, соціально-економічних умов у суспільстві;
- організація бесід відбувається за такими основними етапами: підготовчий, проведення бесіди, наступна діяльність школярів, оцінювання вчителем рівня сформованості в учнів моральних норм і навичок;
- необхідне залучення усіх дітей до висловлення власних думок щодо певних моральних понять;
- слід використовувати цікавий матеріал, задіювати різні педагогічні прийоми, які б спонукали школярів до активної емоційно-розумової діяльності;
- потрібно продумувати план бесіди, давати учням конкретні завдання на етапі підготовки до неї, які викликали б у них інтерес;
- аналізувати вплив бесіди на поведінку вихованців, класного колективу загалом;
- продовжувати роботу над проблемами, що обговорювались під час бесід.

У розвитку школярів настає період, коли їх вже не задовольняє інформація класного керівника про правила і норми поведінки. Із зростанням рівня їх соціального розвитку формуються такі важливі якості, як самооцінка, критичність, соціальна активність, прагнення самостійно розібратися у складних моральних питаннях, здатність до філософського осмислення дійсності. Тому старшокласники більш схильні до участі у диспутах — усних публічних обговореннях наукових, політичних, моральних проблем з метою пошуку істини.

Зустрічі з відомими людьми. Мета їх може бути різною: профорієнтаційна (запрошують представників різних професій, викладачів

вищих навчальних закладів), розвиток моральних, громадянських якостей (зустрічі з ветеранами війни, праці, спорту, мистецтва) тощо.

Обговорення книг, читацькі конференції. Влаштовують їх для пропаганди художньої та науково-популярної літератури серед учнів, активізації їх самостійності в оцінних судженнях, думках. Під час підготовки до них учні працюють над виступами з певних проблем (на матеріалі одного або кількох творів, творчості письменника, літературної або наукової проблеми). На конференції учні виступають з доповідями, повідомленнями, в яких висловлюють своє ставлення до твору або проблеми, ставлять інсценівки або переглядають уривки кінофільму. Підбиваючи підсумки, вчитель зосереджує їх увагу на найважливіших аспектах проблеми.

Виставки. Їх присвячують досягненням учнів в гуртках дитячої творчості та на уроках праці, у сфері образотворчого мистецтва, результатам краєзнавчих, туристичних походів. Екскурсоводи-школярі демонструють експонати, відповідають на запитання, організовують обмін досвідом.

Масові свята. Організують як дні, тижні, місячники підвищеної уваги до поезії, музики, театру, кіно, дитячої книги тощо. У них беруть участь всі учні школи. Під час таких свят традиційно відбуваються зустрічі з письменниками, художниками, композиторами.

Змагання. Спрямовані вони на стимулювання інтересів, здібностей учнів, сприяють підвищенню їх активності. Фізкультурно-спортивні змагання (класні, шкільні, міжшкільні) пропагують спорт, здоровий спосіб життя. Їх оздоровчовиховний ефект залежить від ретельної підготовки, врахування можливостей, стану здоров'я кожної дитини.

Конкурси, олімпіади. Проводять для виявлення талантів, розвитку творчих можливостей дітей. Конкурси (дитячого малюнка, художніх робіт, технічних конструкцій), олімпіади (з навчальних предметів) організовують за певним графіком, заздалегідь повідомляють про це учнів. Переможців оголошують публічно, відзначаючи їх успіхи на урочистій лінійці.

Такі масові форми позакласної діяльності стимулюють дитячу активність, розвивають ініціативу і творчість. Характерною особливістю є їх найбільш повна реалізація принципу взаємного навчання, коли старші, більш досвідчені учні передають свій досвід молодшим. У цьому полягає один з ефективних способів здійснення виховних функцій колективу.

Таким чином, в даний час у загальноосвітніх закладах актуалізуються такі проблеми:

1. Створення єдиних комплексних виховних систем, що знаходяться в руслі не тільки гуманістичної, а й соціальної парадигм.

2. Гармонізація соціального поля життєдіяльності дитини і підлітка, педагогічне освоєння середовища в радіусі дії освітнього закладу.
3. Модернізація клубної діяльності та дозвілля, підтримка і створення нових молодіжних громадських об'єднань, заохочення демократичних засад в управлінні, у тому числі дитячому самоврядуванні.
4. Введення навчально-розвиваючих програм додаткової освіти та ранньої профілізації з метою створення сприятливих умов для усвідомленого професійного самовизначення випускників.
5. Посилення соціально-захисної функції загальноосвітніх установ, підвищення ефективності заходів по охороні життя, фізичного, розумового та психічного здоров'я дітей і підлітків[13].

З урахуванням цих положень педагогічний колектив розробляє власну унікальну систему позакласної роботи, а адміністрація загальноосвітніх установ надає методичну допомогу і здійснює контроль за організацією, проведенням і якістю роботи.

ПОЗАШКІЛЬНА РОБОТА

Позашкільна освіта є складовою системи безперервної освіти, визначеної Конституцією України, законами України “Про освіту”, “Про позашкільну освіту”, і спрямована на розвиток здібностей та обдарувань вихованців, учнів і слухачів, задоволення їх інтересів, духовних запитів і потреб у професійному визначенні.

Державна стратегія спрямована на:

- забезпечення прав громадян на здобуття позашкільної освіти;
- визначення основних засад державної політики щодо позашкільної освіти;
- створення нормативно-правової бази для її подальшого розвитку;
- встановлення правових засад діяльності позашкільних навчальних закладів;
- визначення основних напрямів, змісту і форм навчально-виховного процесу в позашкільних навчальних закладах;
- створення умов для благодійної діяльності юридичних і фізичних осіб з метою розвитку позашкільної освіти;
- створення умов для соціального захисту педагогічних працівників, вихованців, учнів і слухачів позашкільних навчальних[10].

Державна політика у сфері позашкільної освіти спрямована на:

- створення умов для здобуття вихованцями, учнями та слухачами позашкільної освіти;

- збереження та розвиток мережі державних та комунальних позашкільних навчальних закладів без права їх перепрофілювання, перепідпорядкування, злиття, закриття тощо;
- координація зусиль органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, об'єднань громадян щодо розвитку позашкільної освіти.

Державне управління позашкільною освітою здійснюють:

- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади – Міністерство освіти і науки України;
- інші центральні органи виконавчої влади, у сфері управління яких перебувають позашкільні навчальні заклади;
- Рада міністрів Автономної Республіки Крим;
- обласні, Київська та Севастопольська міські, районні державні адміністрації та підпорядковані їм органи управління, у сфері управління яких перебувають позашкільні навчальні заклади;
- органи місцевого самоврядування [11].

Громадяни України мають право на здобуття позашкільної освіти відповідно до їх здібностей, обдарувань, уподобань та інтересів.

Позашкільна освіта здобувається громадянами у позаурочний та позанавчальний час у позашкільних навчальних закладах та інших закладах освіти як центрах позашкільної освіти незалежно від підпорядкування, типів і форм власності, в тому числі в закладах загальної середньої освіти, професійно-технічних та закладах вищої освіти I-II рівнів акредитації.

Здобуття позашкільної освіти ґрунтується на принципі добровільності вибору типів закладів та видів діяльності, а також здійснюється за участю батьків або осіб, які їх замінюють, трудових колективів, громадських організацій, товариств, фондів.

Іноземці й особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, здобувають позашкільну освіту в порядку, встановленому для громадян України.

Структура позашкільної освіти включає позашкільні навчальні заклади, інші навчальні заклади як центри позашкільної освіти у позаурочний та позанавчальний час.

Мережа позашкільних навчальних закладів включає позашкільні навчальні заклади системи Міністерства освіти і науки України державної та комунальної форм власності.

Типи позашкільних закладів освіти:

1. Дитячо-юнацькі спортивні школи.

2. Клуби: військово-патріотичного виховання, дитячо-юнацькі (моряків, річковиків, авіаторів, космонавтів, парашутистів, десантників, прикордонників, радистів, пожежників, автолюбителів, краєзнавців, туристів, етнографів, фольклористів, фізичної підготовки та інших напрямів).
3. Мала академія мистецтв (народних ремесел).
4. Мала академія наук учнівської молоді.
5. Дитячо-юнацькі табори.
6. Центр, палац, будинок, клуб художньої творчості дітей, юнацтва та молоді, художньо-естетичної творчості учнівської молоді, дитячої та юнацької творчості, естетичного виховання.
7. Центр, будинок, клуб еколого-натуралістичної творчості учнівської молоді, станція юних натуралістів.
8. Центр, будинок, клуб науково-технічної творчості учнівської молоді, станція юних техніків.
9. Центр, будинок, клуб, бюро туризму, краєзнавства, спорту та екскурсій учнівської молоді, туристсько-краєзнавчої творчості учнівської молоді, станція юних туристів.
10. Центри: військово-патріотичного та інших напрямів позашкільної освіти.
11. Дитяча флотилія моряків і річковиків.

Позашкільна освіта у позашкільних закладах освіти здійснюється за такими напрямками:

- художньо-естетичний – забезпечує розвиток творчих здібностей, обдарувань і здобуття вихованцями, учнями й слухачами практичних навичок, оволодіння знаннями в сфері вітчизняної та світової культури й мистецтва;
- туристсько-краєзнавчий – спрямовується на залучення вихованців, учнів і слухачів до активної діяльності з вивчення історії рідного краю та довкілля, світової цивілізації, географічних, етнографічних, історичних об'єктів і явищ соціального життя, оволодіння практичними вміннями та навичками з туризму та краєзнавства;
- еколого-натуралістичний – передбачає оволодіння вихованцями, учнями та слухачами знаннями про навколишнє середовище, формування екологічної культури особистості, набуття знань і досвіду розв'язання екологічних проблем, залучення до практичної природоохоронної роботи та інших біологічних напрямів, формування знань, навичок в галузях сільського господарства: квітництво, лісництво, садівництво, грибівництво, бджільництво;
- науково-технічний – забезпечує набуття вихованцями, учнями та слухачами техніко-технологічних умінь і навичок, розширення наукового світогляду, підготовку до активної науково-дослідної роботи, оволодіння сучасною технікою та технологіями;

- дослідницько-експериментальний – сприяє залученню вихованців, учнів і слухачів до науково-дослідницької, експериментальної, конструкторської та винахідницької роботи в різних галузях науки, техніки, культури та мистецтва, а також створенню умов для творчого самовдосконалення та виявлення, розвитку і підтримки юних талантів й обдарувань;
- фізкультурно-спортивний – забезпечує розвиток фізичних здібностей вихованців, учнів і слухачів, необхідні умови для повноцінного оздоровлення, загартування, змістовного відпочинку й дозвілля, занять фізичною культурою та спортом, підготовку спортивного резерву для збірних команд України, набуття навичок здорового способу життя;
- військово-патріотичний – забезпечує належний рівень підготовки вихованців, учнів і слухачів до військової служби, виховання патріотичних почуттів і громадянської відповідальності;
- оздоровчий – забезпечує необхідні умови для змістовного відпочинку та передбачає оволодіння вихованцями, учнями і слухачами знаннями про здоровий спосіб життя, організацію їх оздоровлення, набуття та закріплення навичок, зміцнення особистого здоров'я, формування гігієнічної культури особистості;
- гуманітарний – забезпечує розвиток здібностей, обдарувань, практичних навичок вихованців, учнів і слухачів, оволодіння знаннями з основ наук соціально-гуманітарного циклу[11].

Освітній процес у позашкільному закладі освіти здійснюється за типовими навчальними планами та програмами, що затверджуються центральними органами виконавчої та відповідними місцевими органами виконавчої влади.

Фінансування позашкільних закладів освіти державних і комунальних позашкільних закладів освіти здійснюється за рахунок коштів відповідних бюджетів. Фінансування державних, комунальних і приватних позашкільних закладів освіти може здійснюватися також за рахунок додаткових джерел фінансування, не заборонених законодавством України.

Заклади позашкільної освіти є традиційними осередками формування громадянської компетентності дітей та учнівської молоді, художньо-естетичного виховання, організації краєзнавчо-пошукової та спортивно-масової роботи.

Завдяки органічному поєднанню різних форм освітньої діяльності з організацією змістовного дозвілля вихованців, у позашкільному закладі освіти створюються можливості для вирішення проблем зайнятості молоді у вільний від навчання час та умови для загальнонаукового та загальнокультурного розвитку, допрофесійної підготовки.

Позашкільна освіта розкриває технологію виховання творчої особистості, створення таких навчальних відносин, при яких кожна дитина прагне до максимальної реалізації своїх сил і творчих здібностей у власних і суспільних інтересах.

Затвердивши себе як повноцінна ланка в ланцюзі безперервного освітнього процесу, позашкільні навчальні заклади освіти надають дітям широкі і нетрадиційні можливості для поліпшення психологічного здоров'я, знімаючи щоденні напруги заформалізованого шкільного життя.

Позашкільна робота — це особливим образом організована педагогічна діяльність, що має яскраво виражену специфіку впливу в порівнянні з іншими засобами виховання і визначені переваги, до числа яких відносяться добровільність участі дітей у позашкільних заняттях, диференціація їх за інтересами і схильностями, індивідуальний підхід і т. ін.

Система позашкільного виховання в ідеалі покликана забезпечити можливість кожній дитині у вільний час всебічно розвивати здібності і захоплення.

Слід підкреслити, що в документах ЮНЕСКО коротко сформовані задачі освіти в ХХІ ст.:

- навчити вчитися (вчитися пізнавати);
- створювати (практична направленість навчання);
- жити (формування культури домівки, мотивації до здорового способу життя);
- жити разом (культура людських відносин, культура спілкування).

Конкретні задачі виховної діяльності позашкільних установ включають:

- рівноцінний розвиток духовно-морального потенціалу особистості;
- розвиток художніх, трудових, етичних, естетичних здібностей;
- формування відповідальності, турботу про здоров'я підростаючого покоління[16].

Практика сьогодення свідчить, що суспільство і школа ще не зуміли повною мірою скористатися багатими виховними можливостями позашкільних закладів освіти, у результаті чого залишаються нереалізованими тисячі дитячих талантів і дарувань.

Педагоги-практики, психологи, соціологи весь час досліджують підростаюче покоління, виявляючи сферу їх захоплень, уподобань. В результаті таких досліджень виявлено у молоді сучасні некеровані захоплення. Задача кожного педагога позашкільника — створення сприятливих умов до забезпечення інтелектуально-творчого навчання і виховання молоді в позашкільних установах. А для вирішення цієї задачі, шановні колеги, необхідно постійно розвиватися, удосконалюватися педагогічному персоналу.

Звернімо увагу на 8 кроків удосконалення діяльності педагогічного колективу позашкільного навчального закладу.

Крок 1.

Неодмінною умовою удосконалення діяльності педагогічного колективу є віра у високу, життєво необхідну силу установи, робочого місця та успішність в практичній діяльності.

Крок 2.

Усвідомлення кожного педагога своєї місії, «значення» для розвитку позашкільного закладу освіти і відповідальності за справу, яку кожен з вас очолює.

Крок 3.

Успішне збагачення розуму, практики, досвіду і ваги діяльності.

Крок 4.

Відкритість педагога, його доброта, свобода у виборі дій, умов тощо.

Крок 5.

Створення особистісної «школи власної діяльності», життєвих позицій, творчих ідей у науковобпедагогічному просторі.

Крок 6.

Самоосвіта, самореалізація та створення особистого професійного портфолію.

Крок 7.

Створення ідей конкурентноспроможних, привабливих, найактуальніших.

Крок 8.

Впровадження у практику педагогічної роботи поняття «бізнес-план», «маркетинг персоналу», «реклама та PR-технології» [15].

Таким чином, проаналізувавши сучасний стан навчання і виховання в освітніх закладах, ми можемо передбачити, що релігією XXI ст. буде «методика виховання», як окрема галузь загальної педагогіки. Ми повинні знов і знов повертатися до питань Болонського процесу, суть яких полягає в якості освіти навчання і виховання. А саме:

переорієнтація на компетентісний підхід;

неперервна самоосвіта;

нові інформаційні технології;

вміння співпрацювати;

перехід на профільне навчання введення нових стандартів;

формування незалежної оцінки результатів навчання[14].

В умовах конкуренції знань в освітянському просторі на перше місце вийшла якість шкільної та позашкільної освіти. Якість освіти поєднує в собі якість навчання і якість виховання. Отримати високу якість шкільної та

позашкільної освіти можна в результаті їх поєднання. А розумне поєднання шкільної та позашкільної виховної стратегії означає початок якісно нового, цілісного підходу до створення особистості в єдиному процесі безперервного навчання, а тому має велике майбутнє.

Співробітництво і взаємодія загальноосвітнього та позашкільного закладів освіти обумовлено двосторонньою зацікавленістю: практична діяльність, яку дитина виконує в позашкільному закладі, стимулює її пізнавальну активність на уроці і вимагає наявності теоретичних знань; навчання в школі, у свою чергу, задовольняє цю активність і дає потрібні знання. Такий взаємозв'язок необхідний на всіх етапах виховання всебічно розвинутої особистості, який здійснюється за принципом «вертикальної наступності» на всьому шляху безперервного навчання. Якщо школа закладає основи гармонійного розвитку особистості, то позашкільні заклади в органічній єдності зі школою створюють сприятливі умови для подальшого підвищення ефективності цього процесу.

Життя, досвід і практика довели: саме позашкільним навчальним закладам належить пріоритетна роль у вихованні і розвитку дитячих дарувань і творчої особистості.

РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Відмітимо, що результативність оптимізації потребує ресурсного забезпечення без якого поставлені цілі будуть просто управлінським волюнтаризмом який як відомо приводить до відриву від реальної дійсності і недосягненням поставлених цілей.

Фінансування заходів здійснюється відповідно до законодавства, як за рахунок коштів державного бюджету, так і за рахунок коштів місцевого бюджету, спонсорських та благодійних надходжень, інших джерел, не заборонених чинним Законодавством. Встановлено, що особлива увага звертається на кадрове забезпечення закладу освіти. З'являється можливість заповнити всі вакансії, передбачені штатним розписом (не педагогічні посади) та висококваліфікованими фахівцями, зміцнити керівництво закладу освіти, поставити на якісно вищий щабель освітній процес, методичну роботу.

Для сільських районів доцільна модель «Школа – ресурсний центр», у яких велика частина шкіл – нечисленні, що не мають реальної кадрової і матеріальної бази для профільного навчання. У цьому випадку всі освітні ресурси знаходяться в основному на базі однієї школи, яка стає опорною. Такий заклад загальної середньої освіти виконує щодо інших шкіл функцію ресурсного центру та краще укомплектований навчальним обладнанням,

має кваліфіковані педагогічні кадри. Опорна старша школа реалізує ту частину профільного навчання, яка не під силу іншим школам й виконує функції організації й забезпечення навчального процесу, методичного керівництва єдиним освітнім процесом.

Базою ресурсного центру при спільному керівництві можуть бути взаємодіючі між собою школа, заклад додаткової освіти, професійні навчальні заклади, розташовані на території муніципального округу. При ресурсному центрі можуть формуватися пересувні педагогічні колективи, групи спеціалістів для викладання профільних та елективних курсів на базі шкіл-замовників.

Спеціалісти по профілях, спеціально підібрані та підготовлені, організують очно-заочне навчання дітей, які мають особливі інтереси, нахили, що виходять за рамки профільних предметів, елективних курсів, і є в наявності в школі чи шкільному ресурсному центрі.

Можна запропонувати різні організаційні форми: виїзд учителів за спеціально розробленим графіком, підвезення дітей на заняття чи загальні заходи, можливість цілодобового перебування.

ЗБЕРЕЖЕННЯ БУДІВЕЛЬ

При проведенні оптимізації закладів загальної середньої освіти вивільняються будівлі, які використовувались в освітньому процесі і не уможлиблюється їх використання в подальшому. Згідно чинного законодавства України в галузі освіти, зокрема, статті 80 Закону України «Про освіту» до майна закладів освіти та установ, організацій, підприємств системи освіти належать:

нерухоме та рухоме майно, включаючи будівлі, споруди, земельні ділянки, комунікації, обладнання, транспортні засоби, службове житло тощо;

майнові права, включаючи майнові права інтелектуальної власності на об'єкти права інтелектуальної власності, зокрема інформаційні системи, об'єкти авторського права та/або суміжних прав;

інші активи, передбачені законодавством.

Майно закладів освіти та установ, організацій, підприємств системи освіти належить їм на правах, визначених законодавством.

Порядок, умови та форми набуття закладами освіти прав на землю визначаються Земельним кодексом України.

Основні фонди, оборотні кошти та інше майно державних і комунальних закладів освіти не підлягають вилученню, крім випадків, встановлених законом.

Об'єкти та майно державних і комунальних закладів освіти не підлягають приватизації чи використанню не за освітнім призначенням.

Кошти, отримані від використання вивільнених приміщень ліквідованих державних та комунальних закладів освіти, використовуються виключно на освітні потреби.

Заклади освіти всіх форм власності, зареєстровані у встановленому законом порядку, мають рівні умови користування нерухомим майном державної або комунальної власності, що передається в оренду.

Усі кошти, отримані від оренди нерухомого майна державного чи комунального закладу освіти, використовуються виключно на потреби цього закладу освіти.

Майно закладів освіти, яке не використовується в освітньому процесі, може бути вкладом у спільну діяльність або використане відповідно до статті 81 цього Закону про державно-приватне партнерство у сфері освіти і науки

Правові засади державно-приватного партнерства у сфері освіти і науки визначені Конституцією України, Цивільним кодексом України, Господарським кодексом України, Законом України "Про державно-приватне партнерство", цим Законом, іншими законами та міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Державно-приватне партнерство у сфері освіти і науки здійснюється на основі договорів між органами державної влади та приватними партнерами, які укладаються у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Державно-приватне партнерство у сфері освіти і науки може передбачати: спільне фінансування закладів освіти, а також юридичних і фізичних осіб, які провадять освітню діяльність;

утворення та/або спільне фінансування і розвиток баз практичної підготовки;

утворення та/або спільне фінансування і експлуатацію інноваційних підприємств (інноваційний центр, технопарк, технополіс, інноваційний бізнес-інкубатор тощо) на базі існуючих закладів освіти;

розроблення і розвиток сучасних технологій освіти, навчання;

професійно-практичну підготовку;

запровадження спільних програм фінансування підготовки фахівців тощо;

здійснення заходів щодо соціального захисту та поліпшення житлових умов працівників системи освіти та здобувачів освіти.

Фінансування державно-приватного партнерства у сфері освіти може здійснюватися за рахунок:

фінансових ресурсів приватного партнера;

фінансових ресурсів, запозичених в установленому порядку;

коштів державного та місцевих бюджетів;
інших джерел, не заборонених законодавством.

Державно-приватне партнерство щодо об'єктів державної та комунальної власності здійснюється без зміни цільового призначення та форми власності цих об'єктів.

Передача в управління приватним партнерам в оренду, в концесію, в оперативне управління тощо рухомого та/або нерухомого державного та/або комунального майна, у тому числі земельних ділянок, забороняється.

Рухоме та/або нерухоме державне та/або комунальне майно, у тому числі земельні ділянки, передані приватному партнерові в управління, не може бути предметом застави, стягнення, джерелом погашення боргу, і щодо такого майна не можуть вчинятися будь-які дії, наслідком яких може бути припинення державної чи комунальної власності на відповідні об'єкти¹⁰].

До вирішення питання майбутнього використання вивільнених споруд, забезпечується належна охорона, хоча рішення про використання вивільнених споруд, приймаються до початку проведення оптимізації. Не використання споруд, тривала консервація, може привести до руйнування будівель, що може розглядатись як втрата раніше вкладених інвестицій.

Першочерговим завданням є вирішення питання власника вивільнених будівель. Якщо власником будівель залишається об'єднана територіальна громада то, як свідчить практичний досвід, першочергово намагаються здати будівлі (приміщення) в оренду. При цьому варто пам'ятати, що з метою забезпечення реалізації конституційного права громадян на освіту законодавством України встановлюються певні обмеження щодо користування майном закладів освіти, які в першу чергу спрямовані на збереження, розширення та підтримку мережі таких закладів.

Так, відповідно до абз. 4 ч. 2 ст. 4 Закону України «Про оренду державного та комунального майна»[7], ч. 2 ст. 5 Закону України «Про приватизацію державного майна»[8] об'єкти освіти не можуть бути об'єктами оренди.

У свою чергу законодавством України у сфері освіти, зокрема, абз. 2 ч. 5 ст. 16 Закону України «Про дошкільну освіту» [9], визначено, що майно, яке є державною або комунальною власністю (земельні ділянки, будівлі, споруди, обладнання тощо), придбання чи відокремлення якого призначене для здобуття дітьми дошкільної освіти, використовується виключно із зазначеною метою.

Згідно державних санітарних норм і правил влаштування, обладнання, утримання дошкільних навчальних та організації життєдіяльності дітей задача в оренду території, будинків, приміщень, будівель, споруд, обладнання закладів дошкільних освіти іншим юридичним та фізичним особам для використання в

цілях, що не пов'язані з освітнім процесом та життєдіяльністю дітей, забороняється (аналогічні правила стосуються використання майна позашкільних та закладів загальної середньої освіти).

При цьому, акцентуємо увагу юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, які бажають орендувати приміщення закладів освіти, що з метою попередження незаконного укладення угод та настання відповідних наслідків (зокрема, подальше визнання недійсним договору в судовому порядку та повернення нерухомого майна орендодавцю), перед укладенням договору оренди проконсультуйтеся зі спеціалістами та встановіть наявність або відсутність законодавчих обмежень щодо користування майном таких закладів.

Здача будівель в оренду має цілий ряд переваг. Зокрема, на орендаря покладається відповідальність за збереження будівель (приміщень), утримання їх в належному стані тощо. За оренду будівель (приміщень) до бюджету територіальної громади надходить орендна плата, яка в умовах обмеженого фінансування освіти, в мотиваційному плані стає першочерговою. Бажання поліпшити фінансовий стан освіти, інколи, приводить до порушення чинного законодавства.

В середині 90-х років, коли заборгованість по заробітній платні досягала року, деякі керівники районних державних адміністрацій приймали непопулярні рішення щодо закриття позашкільних закладів освіти. В умовах сьогодення виникають потреби відновлення позашкільних закладів освіти, тому розглядаючи різноманітні варіанти використання будівель (приміщень), варто звернути увагу на можливість розміщення в будівлі чи частині будівлі закладів позашкільної освіти та їх філіалів. Це можуть бути дитячо-юнацькі спортивні школи (філіали), різноманітні відділення, секції (баскетболу, боксу, боротьби, волейболу, легкої атлетики, зимових видів спорту тощо).

Створення центрів, будинків, клубів еколого-натуралістичної творчості учнівської молоді, станцій юних натуралістів, науково-технічної творчості учнівської молоді, станцій юних техніків або бюро туризму, краєзнавства, спорту та екскурсій учнівської молоді, туристсько-краєзнавчої творчості учнівської молоді, станція юних туристів.

Приваблює, в сучасних умовах, організація різноманітних клубів, особливо, військово-патріотичного виховання, зокрема, авіаторів, десантників, моряків, прикордонників тощо. Крім того актуальними будуть клуби етнографів, краєзнавців, туристів, фольклористів та інших напрямів.

Розглядаються різноманітні варіанти. За роки незалежності, майже, повністю знищена мережа оздоровчих дитячих таборів та таборів праці та відпочинку. Якщо нема можливості розмістити в вивільнених будівлях

(приміщеннях) закладів шкільної або позашкільної освіти то одним із варіантів є розміщення навчально-практичної бази вишу або кафедр університетів.

Будівлі (приміщення), які є власністю територіальних громад, можуть бути використані для розвитку сільського зеленого туризму, який останнім часом набуває великої популярності серед населення міст та закордонних туристів, інфраструктуру якого треба розбудовувати. Враховуючи складне становище із забезпеченням жителів сільської місцевості освітянськими та медичними кадрами, будівлі (приміщення) пристосовуються під соціальне житло педагогів та медиків, дітей-сиріт і т.д.

Під час економічного зростання, яке передбачається найближчим часом, до вивільнених будівель (приміщень) з'являється зацікавленість представників малого та середнього бізнесу. При продажі цих будівель (приміщень), як правило, на публічних торгах, кошти отримані від реалізації будівель (приміщень), під час оптимізації мережі закладів загальної середньої освіти повинні використовуватись для зміцнення матеріально-технічної бази закладів освіти, зокрема, першочерговому придбанні автобусів для забезпечення безперебійного підвозу школярів та працівників до місця навчання та проживання.

Узагальнюючи результати обговорення, підготовлюється проект рішення з урахуванням пропозицій управління економіки, фінансового управління, юридичного відділу та комісій районної ради.

Прийняте рішення контролюється відповідною комісією на яку, згідно рішення районної ради(об'єднаної територіальної громади), покладено контроль. Виконання рішення координуються відповідними управліннями (відділами), хід виконання рішення заслуховуються на засіданнях профільних комісій, сесій і при повному виконанні рішення, рішенням сесії районної ради(об'єднаної територіальної громади), знімається з контролю.

ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА

1. Бабанський Ю.К. Оптимизация процесса обучения (общедидактический аспект). – М., «Педагогика», 1977-251с.
2. Д.І. Дейкун, О.В. Пастовенський. Методичні рекомендації з оптимізації мережі загальноосвітніх навчальних закладів у сільських районах: навчально-методичний посібник. – 2011.
3. Матеріали III Всеукраїнського з'їзду працівників освіти / Київ, Чернівці: Букрек, 2011. – с.342.
4. Сорочан Т.М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика. Монографія.- Луганськ: Знання, 2005.- 384 с.

5. Українська Радянська Енциклопедія. –т.8. К.: Головна редакція Української Радянської Енциклопедії, 1982. с.34.
6. Постанови Кабінету Міністрів України від 18 січня 2016 р. № 15. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <[http:// postanova-vid-sichnya-2017-pitannya-oplati-2017-47700.htm](http://postanova-vid-sichnya-2017-pitannya-oplati-2017-47700.htm)>. – Заголовок з екрану. – Мова укр.
7. Закон України «Про оренду державного та комунального майна» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: < [http // zakon.rada.gov.ua/laws/show /2269-12](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2269-12)>. – Заголовок з екрану. – Мова укр.
8. Закон України "Про приватизацію державного майна".[Електронний ресурс]. – Режим доступу: < [http// zakon.rada.gov.ua/go/2163-12](http://zakon.rada.gov.ua/go/2163-12)>. – Заголовок з екрану. – Мова укр.
9. Закон України «Про дошкільну освіту». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <[http// zakon.rada.gov.ua/laws/show/2628-14](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2628-14)>. – Заголовок з екрану. – Мова укр.
10. Закон України «Про освіту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>>. – Заголовок з екрану. – Мова укр.
11. Закон України« Про позашкільну освіту». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: < [http// zakon.rada.gov.ua/laws/show/1841-14](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1841-14)>. – Заголовок з екрану. – Мова укр.
- 12 «ДСанПіН 5.5.2.008-01» затверджені постановою Головного державного санітарного лікаря України від 14 серпня 2001 р. N 63 за погодженням з Міністерством освіти і науки України , лист від 5 червня 2001 р. N 1/12-1459. [Електронний ресурс].– Режим доступу: < [http// mon.gov.ua/content/Osvita/derzstan.pdf](http://mon.gov.ua/content/Osvita/derzstan.pdf)>. – Заголовок з екрану. – Мова укр.
13. Жаров О.О. Роль і значення позакласної роботи у загальній системі навчання [Електронний ресурс] / О.О. Жарков, Ю.В. Коломієць – Режим доступу до статті: <http://www.rusnauka.com/26_OINXXI_2009/Pedagogica/52580.doc.htm>.– Заголовок з екрану. – Мова укр.
14. Болонський процес – вища освіта. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: < [http// vnz.org.ua/bolonskyj-protses](http://vnz.org.ua/bolonskyj-protses) >. – Заголовок з екрану. – Мова укр.
15. Позашкільна освіта: історичні поступи та здобутки: Зб. Матеріалів Всеукраїнської педагогічної конференції, Київ, 2–3 грудня 2008 р. / За заг. ред. доктора педагогічних наук Вербицького В. В. — К.: АБЕРС, 2008. — 308 с.
16. Іванов В. Медіаосвіта та медіаграмотність: короткий огляд / В. Іванов, О. Волошенюк, Л. Кульчинська – К.: АУП, ЦВП, 2011. – 58 с.
17. Супрунова І.В. Оптимізація кількості шкіл в Україні: регіональний аспект. [Електронний ресурс] / І.В. Супрунова, О.О. Зеленіна – Режим доступу до

статті: <<https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/3056/1/35558-83307-1-PB.pdf>>. – Заголовок з екрану. – Мова укр.