



Альтернатива відстороненню невакцинованого працівника

Чи можна замінити відсторонення:

1. дистанційною роботою
2. оплачуваною відпусткою
3. відпусткою без збереження зарплати
4. простоєм

Останнім часом трудове законодавство зазнало чимало резонансних змін. Але жодна з них не мала настільки сильного емоційного ореолу, як вимога відстороняти від роботи невакцинованих працівників. Ця норма наклалася на давню і болісну для нашого суспільства суперечку про обов'язковість щеплень та право відмовитися від них. Як наслідок — знову «два табори»: ті, хто вітає цю новацію, і ті, кого вона обурює.

Ми з розумінням ставимося до будь-якої позиції, адже врешті-решт вакцинація - особистий вибір та особиста відповідальність кожного. З сумом констатуємо, що керівники стали заручниками обставин, коли вони змушені виконувати норму, що викликає такий емоційний вибух.

Ми не закликаємо вакцинуватися чи не вакцинуватися, відстороняти чи не відстороняти. Наше завдання — попередити керівників про чинні наразі норми законодавства, а тим більше про ті, за порушення яких передбачені **штрафи** до 170 000 грн.

Кого роботодавці змушені відстороняти від роботи

На час карантину Кабмін затвердив обов'язок роботодавців відстороняти від роботи певні категорії працівників, що відмовляються або ухиляються від вакцинації проти COVID-19. Виняток - особи, що мають протипоказання до щеплення ([п. 41-6 Постанови КМУ](#) від 09.12.2020 № 1236; *далі* — Постанова № 1236).

Наявність документа про отримання першої дози дводозної вакцини свідчить про те, що працівник не відмовляється і не ухиляється від вакцинації. Відсторонювати таких працівників не потрібно.

Увага! Строк дії «жовтих» сертифікатів скорочено до 30 днів.

Якщо працівник не надав жодного документа про щеплення/протипоказання, а вже настала дата, з якої вакцинація для його посади обов'язкова, роботодавець змушений **наказом** відсторонити його від роботи. Відсторонення не звільнення. У разі відсторонення працівник тимчасово припиняє виконувати свої обов'язки за рішенням роботодавця, допоки не усунуться підстави для відсторонення.

Негативні наслідки для відстороненого працівника:

- не отримуватиме зарплати;
- не йтиме страховий стаж, адже роботодавець не сплачуватиме за працівника ЄСВ;
- не йтиме стаж для щорічної відпустки;
- не оплатять лікарняних, за винятком з вагітності та пологів.

Чи можна не видавати наказу і не відстороняти працівника? Остаточне рішення — за керівником. Але роботодавець ризикує, що його оштрафують на суму 34 000–170 000 грн (ст. 44-3 КпАП). Зрозуміло, що роботодавці не готові так ризикувати, тому шукають інші варіанти.

[Яка альтернатива відстороненню працівника](#)

Чим можна замінити відсторонення від роботи

Розглянемо можливі **альтернативи відстороненню** та підкажемо, до яких із них вдаватися не варто.

Дистанційна робота

Дивує, що для дистанційних працівників немає жодних винятків у [Постанові № 1236](#) чи [наказі МОЗ № 2153](#). Проте це факт: такі працівники також зобов'язані надати підтвердження щеплення/протипоказання, щоб їх не відсторонили від роботи. Тож цей спосіб не буде альтернативою відстороненню.

Оплачувана відпустка

Якщо у працівника **запланована** щорічна відпустка, можете сміливо надати її як тимчасову альтернативу відстороненню. Якщо працівник просить відпустку поза графіком, надавайте її за угодою сторін. Надавайте соціальні, «чорнобильські» та інші оплачувані відпустки, на які має право працівник. Так він не втратить коштів, страхового стажу та за необхідності — лікарняних виплат.

Неоплачувана відпустка

Відпустка без збереження зарплати також буде «меншим злом», аніж відсторонення, адже період такої відпустки зарахують до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку ([п. 4 ч. 1 ст. 9 Закону України «Про відпустки»](#) від 15.11.1996 № 504/96-ВР; *далі* — Закон про відпустки).

Нагадаємо, що в [Законі про відпустки](#) два види відпусток без збереження зарплати:

Вид відпустки без збереження зарплати

що надається працівникові за його бажанням **обов'язково** (ст 25. ЗУ «Про відпустки»).

за угодою сторін (ст. 26 ЗУ «Про відпустки»).

Як альтернатива відстороненню, підійде відпустка за будь-якою з цих підстав. Але зверніть увагу на норми, де підставою є офіційний **карантин**. Як ви побачили з таблиці, карантин є підставою для відпустки за згодою сторін за [частиною третьою статті 26 Закону про відпустки](#).

Радимо вказувати саме [частину третю статті 26](#) у наказі про відпустку, щоб її строк не був обмежений 15 к. дн. на рік.

У переліку підстав у статті 25 також фігурує карантин. Роботодавець зобов'язаний надати відпустку матері або іншій особі* для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території ([п. 3-1 ч. 1 ст. 25 Закону про відпустки](#)).

* Таке саме право мають усі особи, зазначені в [статті 18 Закону про відпустки](#): батько; баба; дід; інші родичі, які фактично доглядають за дитиною; особа, яка усиновила чи взяла під опіку дитину; один із прийомних батьків чи батьків-вихователів.

Наразі офіційний карантин триває в Україні до 31 березня 2022 року ([п. 1 Постанови № 1236](#)). Отже, до цієї дати ви можете або зобов'язані надати відпустку без збереження зарплати на прохання працівника.

«[Стаття 25 Закону «Про відпустки»](#) загалом перелічує два десятки випадків, коли працівник має неоспорюване право на неоплачувану відпустку. Зокрема, ви не можете відмовити:

- чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, - має право на відпустку до 14 к. дн.;
- пенсіонерам за віком та особам з інвалідністю III групи - до 30 к. дн. щорічно;
- особам з інвалідністю I та II груп - до 60 к. дн. щорічно;
- особам, які одружуються, - до 10 к. дн.

Простій

Не оголошуйте для невакцинованих працівників простій.

Простій — це призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвотною силою або іншими обставинами ([ст. 34 КЗпП](#)).

Відмова чи ухилення працівника від вакцинації — не «відсутність організаційних чи технічних умов». І навряд чи «невідвотна сила». Навіть якщо вважати, що це «інші обставини», такий простій, швидше за все, буде кваліфікований як простій з вини працівника. Отже, ніякої оплати працівник не отримає, цей період не враховуватимуть при розрахунку тривалості щорічної відпустки. Таким чином, оголошувати простій немає сенсу.

Підсумуємо: для працівників оптимально замінити відсторонення відпустками.

Якщо в законодавстві відбудуться зміни, які дадуть змогу переводити невакцинованих працівників на дистанційну роботу або ж узагалі скасують вимогу про відсторонення, ми обов'язково повідомимо про це.

План

роботи комісії із соцстраху на 2022 рік: складіть у грудні

Із приходом е-лікарняних комісія із соціального страхування продовжує працювати та зберігає всі функції, що передбачає [Положення про комісію \(уповноваженого\) із страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності](#), затверджене постановою правління Фонду соціального страхування України від 19.07.2018 № 13 (далі — Положення № 13).

Комісія із соціального страхування має працювати за планом ([п. 4.1 Положення № 13](#)). ФСС перевірить, чи спланували ви роботу комісії. Тож завершіть цією важливою справою робочий рік.

Що врахувати в плані роботи комісії :

Визначте дати засідань з огляду на дати зарплати

Заплануйте засідання не пізніш як за два робочих дні до дат виплати зарплати. Тоді бухгалтерія встигне вчасно нарахувати і виплатити допомогу.

Роботодавець має 10 днів, щоб призначити допомогу з тимчасової непрацездатності, з вагітності та пологів ([ч. 1 ст. 32 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»](#) від 23.09.1999 № 1105-XIV; далі — Закон № 1105). Відлічуємо цей строк з восьмого дня від завершення періоду непрацездатності

10 днів - загальний строк. За цей час лікарняний має пройти через комісію із соцстраху. А оплатити лікарняний бухгалтерія має у найближчий після дня призначення допомоги строк, установлений для виплати зарплати.

Умовно, заклад освіти виплачує зарплату двічі на місяць 7-го та 20-го числа. Засідання комісії проводьте до 4-го та 18-го числа щомісяця.

Визначте строки, коли інформувати про відмову в матдопомозі

Якщо комісія відмовляє в допомозі, має п'ять днів, щоб поінформувати працівника про відмову, її причини та порядок оскарження ([ч. 1 ст. 32 Закону № 1105](#)).

Комісія спланувала засідання двічі на місяць — до 4-го та 18-го числа. Дедлайни для повідомлень про відмову в призначенні матеріального забезпечення за соціальним страхуванням — 9-те та 23-тє число щомісяця.

Сплануйте регулярні заходи контролю

Орієнтуйтеся на обов'язки та повноваження комісії, що визначають [пункти 2.2 та 3.1 Положення № 13](#).

Комісія з соцстраху має щокварталу аналізувати, як використовують кошти ФСС на підприємстві ([п. 3.1.4 Положення № 13](#)).

Інші контрольно-перевірні заходи — це, зокрема:

- контролювати оплату лікарняних;
 - обліковувати працівників, які часто хворіють.
- Законодавство не регламентує, коли та як часто проводити заходи перевірки. Визначте строки та періодичність самостійно, залежно від чисельності працівників. Зафіксуйте їх у плані.

Складіть річний план роботи комісії із соцстраху за зразком:

План роботи комісії із соціального страхування на 2022 рік

ЗАТВЕРДЖЕНО

Протокол засідання комісії
із соціального страхування
30.12.2021 № 28

П Л А Н роботи комісії із соціального страхування (назва закладу освіти) на 2022 рік

№ з/п	Заходи	Кінцевий термін виконання	Примітки
Регулярні заходи			
1	Засідання з розгляду питань про призначення допомоги з тимчасової непрацездатності, вагітності та пологів	до 04 і до 18 числа щомісяця	Двічі на місяць

2	Інформування працівників про відмову в призначенні допомоги з тимчасової непрацездатності, її причини та порядок оскарження рішення комісії	До 09 та до 23 числа щомісяця	Якщо комісія ухвалила рішення про відмову
3	Контроль за своєчасним направленням до відділення робочого органу виконавчої дирекції ФСС заяв-розрахунків про нараховані застрахованим особам суми матеріального забезпечення	1) до 19.04.2022 2) до 19.07.2022 3) до 19.10.2022 4) до 30.12.2022	Щокварталу, до 20 числа місяця після закінчення кварталу
4	Аналіз використання коштів ФСС	1) до 19.04.2022 2) до 19.07.2022 3) до 19.10.2022 4) до 30.12.2022	Щокварталу, до 20 числа місяця після закінчення кварталу
5	Аналіз стану захворюваності на підприємстві	1) до 20.05.2022 2) до 18.11.2022	Двічі на рік
6	Затвердження пропозицій щодо заходів для зниження рівня захворюваності та невиробничого травматизму	1) до 03.06.2022 2) до 02.12.2022	Двічі на рік
7	Перевірка правильності обчислення страхового стажу для призначення матеріального забезпечення	1) до 03.06.2022 2) до 02.12.2022	Двічі на рік
8	Плановий контроль за правильним нарахуванням і своєчасною виплатою роботодавцем матеріального забезпечення застрахованим особам	1) до 17.06.2022 2) до 16.12.2022	Двічі на рік
Заходи за потреби			
9	Позапланове засідання для призначення допомоги на поховання	Не пізніше наступного дня після звернення	
10	Перевірка обґрунтованості видачі листків непрацездатності	За потреби	
11	Контроль за правильним нарахуванням і своєчасною виплатою роботодавцем матеріального забезпечення застрахованим особам за заявами працівників	Упродовж 10 робочих днів після надходження заяви	
12	Перевірка дотримання хворими працівниками режиму лікування	За потреби	Якщо є підозра, що листок непрацездатності відкрито без підстав
13	Консультації стосовно надання матеріального забезпечення за рахунок коштів ФСС	Постійно	

Заступник голови комісії

Михайло ВИБАЧ

1 січня почне діяти Закон про держбюджет-2022. Звірте оклади у штатному розписі

Мінімалка зросте з 1 жовтня 2022 року. Мінімальний оклад у штатному розписі збільшувати не доведеться.

Закон України «Про Державний бюджет України на 2022 рік» від 02.12.2021 № 1928-ІХ (законопроект від 15.09.2021 № 6000, далі — Закон про держбюджет) 10 грудня 2021 року підписав Президент України Володимир Зеленський, опублікував — «Голос України» від 14.12.2021 № 237-238.

Відповідно до Закону про держбюджет, [мінімальна заробітна плата](#) у 2022 році становитиме:

	з 1 січня	з 1 жовтня
у місячному розмірі	6500 грн	6700 грн
у погодинному розмірі	39,26 грн	40,46 грн

Прожитковий мінімум для основних соціальних і демографічних груп населення у 2022 році зросте на 8,2%.

Група	з 1 січня	з 1 липня	з 1 грудня
--------------	------------------	------------------	-------------------

діти віком до 6 років	2100 грн	2201 грн	2272 грн
діти віком від 6 до 18 років	2618 грн	2744 грн	2833 грн
працевдатні особи	2481 грн	2600 грн	2684 грн
особи, які втратили працевдатність	1934 грн	2027 грн	2093 грн

Ставки заробітної плати працівників освіти станом на 1 грудня 2021 року

Розміри ставок заробітної плати (посадових окладів) працівників освіти станом на 1 грудня 2021 року, враховуючи розмір посадового окладу працівника 1 тарифного розряду ЄТС на рівні 2893 грн, встановленого постановою Кабінету Міністрів України від 20.01.2021 № 29.

Згідно зі статтею 8 Закону України «Про Державний бюджет України на 2021 рік» розмір мінімальної заробітної плати з 1 грудня становить 6500 грн.

Розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) працівників освіти станом на 1 грудня 2021 року

Тарифний розряд	Тарифний коефіцієнт	на 01.12.2021 (1 т.р.2893 грн) пост. КМУ № 29 від 20.01.2021	ПП (підвищення на 10% пост. КМУ № 22 від 11.01.2018)	НПП (підвищення на 11% пост. КМУ № 36 від 23.01.2019)
1	1	2893		
2	1,09	3153		
3	1,18	3414		
4	1,27	3674		
5	1,36	3934		
6	1,45	4195		
7	1,54	4455		
8	1,64	4745		
9	1,73	5005	5505,50	

10	1,82	5265	5791,50	
11	1,97	5699	6268,90	
12	2,12	6133	6746,30	
13	2,27	6567	7223,70	
14	2,42	7001	7701,10	
15	2,58	7464	8210,40	8285,04
16	2,79	8071	8878,10	8958,81
17	3	8679	9546,90	9633,69
18	3,21	9287	10215,70	10308,57
19	3,42	9894		10982,34
20	3,64	10531		11689,41
21	3,85	11138		12363,18
22	4,06	11746		13038,06
23	4,27	12353		13711,83
24	4,36	12613		14000,43
25	4,51	13047		

Наказ про затвердження графіка відпусток на 2022 рік

Назва закладу освіти

Код ЄДРПОУ

НАКАЗ

14.12.2021

Рівне

№ 241/аг

Про затвердження графіка відпусток на 2022 рік

Керуючись статтею 10 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР, Постановою Кабінету Міністрів України № 346 від 14 квітня 1997 року «Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам»

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити графік відпусток на 2022 рік (додається).
2. Відповідальній за ведення кадрової роботи Василюк Галині:
 - 2.1. Надати керівникам підрозділів витяги з графіка відпусток у частині відпусток працівникам відповідних підрозділів до 17 грудня 2021 р.
 - 2.2. Ознайомити працівників, посади яких не входять до структурних підрозділів, із графіком відпусток до 24 грудня 2021 р.
3. Керівникам підрозділів:
 - 3.1. Ознайомити підлеглих працівників із графіками відпусток під підпис у витягах з графіка до 24 грудня 2021 р.
 - 3.2. Повернути витяги з графіка із підписами працівників відповідальній за ведення кадрової роботи Василюк Галині до 24 грудня 2021 р.
4. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Директор

Костянтин ВЕЛИКИЙ

Візи, відмітки про ознайомлення з наказом

Наказ про надання щорічної основної відпустки

Назва закладу освіти

Код ЄДРПОУ

НАКАЗ

20.12.2021

Рівне

№ 219/к/тм

**Про надання відпустки
Ларисі Добридник**

НАДАТИ:

ДОБРИДНИК Ларисі Григорівні, завідуючій господарством, щорічну основну відпустку на 24 календарних дні з 04 січня 2022 р. по 23 січня 2022 р. за робочий рік з 04 січня 2021 року по 3 січня 2022 та додаткову відпустку за ненормований робочий день за 2021 рік на 7 календарних дні з 24 січня 2022 року по 31 січня 2022 року

Підстава: заява Лариси Добридник від 17.12.2021, зареєстрована за № 194.

Директор

Костянтин ВЕЛИКИЙ

З наказом ознайомлена:

20.12.2021**Зміни до класифікатора професій****Нові посади в КП**

Розробники внесли до КП 91 професійну назву роботи які мають вводитись до штатних розписів підприємства, установи, організації, релігійні громади.

Зміна № 10 до Класифікатора професій*Таблиця 1***Зміни в назвах класифікаційних угруповань КП**

Попередня назва угруповання	Код КП	Нова назва угруповання
Вищі посадові особи громадських і самоврядувальних організацій	114	Вищі посадові особи громадських і самоврядувальних організацій та керівники релігійних організацій
Провізори	2224.2	Фармацевти
Викладачі	23	Професіонали в галузі освіти та навчання
Викладачі університетів та закладів вищої освіти	231	Викладачі закладів вищої освіти
Викладачі університетів та закладів вищої освіти	2310	Викладачі закладів вищої освіти

Інші викладачі університетів та закладів вищої освіти	2310.2	Інші викладачі закладів вищої освіти
Викладачі закладів загальної середньої освіти	232	Викладачі закладів фахової передвищої освіти, професійної (професійно-технічної) освіти та вчителі закладів загальної середньої освіти
Викладачі закладів загальної середньої освіти	2320	Вчителі закладів загальної середньої освіти та спеціалізованої освіти
Вчителі початкової школи та працівники дошкільних закладів (з дипломом про вищу освіту, що відповідає рівню спеціаліста)	233	Вчителі початкової школи та працівники закладів дошкільної освіти
Вихователі дошкільних закладів	2332	Вихователі закладів дошкільної освіти
Вчителі спеціалізованих навчальних закладів	234	Вчителі закладів спеціальної освіти
Вчителі спеціалізованих навчальних закладів	2340	Вчителі закладів спеціальної освіти
Інші професіонали в галузі навчання	235	Інші професіонали в галузі освіти та навчання
Інші професіонали в галузі навчання	2359	Інші професіонали в галузі освіти та навчання
Авіадиспетчери	3144	Авіадиспетчери та фахівці, які керують безпілотними повітряними суднами
Фармацевти	3228	Фармацевтичні асистенти
Фахівці в галузі освіти	33	Фахівці в галузі освіти та навчання
Фахівці з дошкільного виховання	332	Фахівці з дошкільної освіти
Фахівці з дошкільного виховання	3320	Фахівці з дошкільної освіти
Фахівці в галузі спеціалізованої (особливої) освіти	333	Фахівці спеціальної освіти
Фахівці в галузі спеціалізованої (особливої) освіти	3330	Фахівці спеціальної освіти
Інші фахівці в галузі освіти	334	Фахівці спеціалізованої освіти та інші фахівці в галузі освіти та навчання
Інші фахівці в галузі освіти	3340	Фахівці спеціалізованої освіти та інші фахівці в галузі освіти та навчання

Таблиця 2

Нові угруповання в КП

Назва угруповання	Код КП
Керівники релігійних організацій	1144
Керівники релігійних організацій (об'єднань)	1144.1
Керівники територіальних релігійних організацій (управлінь, організацій)	1144.2
Керівники релігійних громад	1144.3
Викладачі закладів професійної (професійно-технічної)	2321
Викладачі закладів фахової передвищої освіти	2322

Таблиця 3

Скасовані назви робіт

Професійна назва роботи	Код КП
-------------------------	--------

Начальник дирекції залізничних перевезень	1210.1
Ректор	1210.1
Начальник тягової підстанції	1222.2
Завідувач пакгаузу	1226.2
Начальник майданчика контейнерного	1226.2
Начальник резерву бригад рефрижераторних поїздів	1226.2
Завідувач позашкільного закладу	1229.4
Завідувач курсів	1229.4
Завідувач центральної психолого-медико-педагогічної консультації	1229.6
Начальник лінійного пункту міліції	1229.7
Професіонал із організації інформаційної безпеки	2149.2
Фахівець (сфера захисту інформації)	2149.2
Лікар-педіатр дільничний	2221.2
Лікар-терапевт дільничний	2221.2
Лікар-терапевт підлітковий	2221.2
Провізор-гомеопат	2224.2
Викладач професійного навчально-виховного закладу	2320
Викладач професійно-технічного навчального закладу	2320
Консультант центральної психолого-медико-педагогічної консультації	2340
Інспектор вищих навчальних закладів	2352
Інспектор середніх спеціальних та професійно-технічних навчальних закладів	2352
Інспектор шкіл	2352
Експерт (органи внутрішніх справ)	2423
Експерт-поліграфолог	2144.2
Єпископ (архієпископ, митрополит, голова об'єднання, старший пресвітер і т. ін.)	2460
Священнослужитель (пастор, пресвітер, військовий священник, (капелан і т. ін.)	2460
Асистент вихователя дошкільного навчального закладу	3340
Асистент вихователя соціального по роботі з дітьми з інвалідністю	3340
Асистент вчителя	3340
Асистент вчителя-дефектолога	3340
Викладач-стажист	3340
Вожатий	3340
Дільничний інспектор міліції	3451
Диякон (служитель)	3480
Ревізор-інструктор з контролю пасажирських поїздів	4211
Провідник спецвагона установ Нацбанку	5169
Провідник-електромонтер поштових вагонів	7241
Кочегар паровозів у депо	8311
Пробивальник-продувальник труб	9322
Промивальник котлів паровозів	9322

Таблиця 4

Змінені професії

Попередня назва	Код КП	Нова назва
1	2	3
Арбітражний керуючий (розпорядник майна, керуючий санацією, ліквідатор)	1210.1	Арбітражний керуючий
Директор (начальник) професійного навчально-виховного закладу (професійно-технічного училища, професійного училища і т. ін.)	1210.1	Керівник (директор, начальник) закладу професійної (професійно-технічної) освіти
Директор (ректор, начальник) вищого навчального закладу (технікуму, коледжу, інституту, академії, університету і т. ін.)	1210.1	Керівник (ректор, президент, директор, начальник) закладу вищої освіти
Директор дошкільного виховного закладу	1210.1	Керівник (директор) закладу дошкільної освіти
Директор курсів підвищення кваліфікації	1210.1	Керівник (ректор, директор, начальник) закладу післядипломної освіти
Директор навчально-виховного закладу (середньої загальноосвітньої школи, спеціалізованої школи, гімназії, інтернату і т. ін.)	1210.1	Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти
Директор позашкільного закладу	1210.1	Керівник (директор) закладу позашкільної освіти
Директор школи (вищої спортивної майстерності, спеціалізованої дитячо-юнацької, спортивно-технічної і т. ін.)	1210.1	Керівник (директор, начальник) закладу спеціалізованої освіти
Директор (начальник, завідувач) кабінету (центру) (методичного, навчально-методичного)	1210.1	Керівник (директор) центру професійного розвитку
Директор навчально-виробничого комбінату	1210.1	Керівник (директор) міжшкільного ресурсного центру
Проректор	1210.1	Проректор закладу вищої освіти
Начальник станції (на несамостійному балансі)	1226.2	Начальник станції залізничної
Директор департаменту	1229.1	Директор (начальник) департаменту
Завідувач сектору	1229.1	Завідувач (начальник) сектору
Завідувач сектору (самостійного)	1229.1	Завідувач (начальник) сектору (самостійного)
Директор департаменту	1229.3	Директор (начальник) департаменту
Завідувач сектору апарату (місцева державна адміністрація, орган місцевого самоврядування)	1229.3	Завідувач (начальник) сектору (місцева державна адміністрація, орган місцевого самоврядування)
Декан	1229.4	Декан (начальник) факультету
Директор (завідувач) дошкільного навчального закладу	1229.4	Керівник (директор) закладу дошкільної освіти
Завідувач відділення у коледжі	1229.4	Завідувач (начальник) відділення (курсу, циклу) у закладі освіти

Завідувач кафедри	1229.4	Завідувач (начальник) кафедри
Завідувач бібліотеки	1229.6	Директор (завідувач) бібліотеки
Завідувач психолого-медико-педагогічної консультації	1229.7	Директор інклюзивно-ресурсного центру
Командир батальйону (органи внутрішніх справ)	1229.7	Командир батальйону (поліція)
Командир взводу (органи внутрішніх справ)	1229.7	Командир взводу (поліція)
Командир полку (органи внутрішніх справ)	1229.7	Командир полку (поліція)
Командир роти (органи внутрішніх справ)	1229.7	Командир роти (поліція)
Начальник відділення (лінійного відділення) міліції	1229.7	Начальник відділення поліції
Начальник штабу (головного штабу) (органи внутрішніх справ)	1229.7	Начальник штабу полку (батальйону) (поліція)
Начальник наливної естакади	1226.2	Начальник наливної естакади
Провізор	2224.2	Фармацевт
Провізор клінічний	2224.2	Фармацевт клінічний
Провізор-аналітик	2224.2	Фармацевт-аналітик
Провізор-косметолог	2224.2	Фармацевт-косметолог
Провізор-токсиколог	2224.2	Фармацевт-токсиколог
Доцент	2310.1	Доцент закладу вищої освіти
Професор	2310.1	Професор закладу вищої освіти
Вихователь дошкільного навчального закладу	2332	Вихователь закладу дошкільної освіти
Методист з дошкільного виховання	2332	Методист дошкільної освіти
Вчитель з корекційної освіти	2340	Вчитель спеціальної освіти
Консультант психолого-медико-педагогічної консультації	2340	Фахівець (консультант) інклюзивно-ресурсного центру
Перекладач-дактилолог навчальних закладів	2340	Перекладач-дактилолог закладу освіти
Методист позашкільного закладу	2359.2	Методист закладу позашкільної освіти
Помічник-консультант народного депутата України	2419.3	Помічник-консультант народного депутата України (члена Національної ради)
Дізнавач (з дипломом спеціаліста)	2423	Дізнавач (з дипломом магістра)
Інспектор (з дипломом спеціаліста)	2423	Інспектор (з дипломом магістра)
Оперуповноважений (з дипломом спеціаліста)	2423	Оперуповноважений (з дипломом магістра)
Слідчий (органи внутрішніх справ)	2423	Слідчий (поліція)
Помічник арбітражного керуючого (розпорядника майна, керуючого санацією, ліквідатора)	2490	Помічник арбітражного керуючого
Провізор-інтерн	3228	Фармацевт-інтерн
Фармацевт	3228	Асистент фармацевта
Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)	3310	Вчитель початкових класів (з дипломом фахового молодшого бакалавра, молодшого бакалавра)
Культурний організатор дитячих позашкільних закладів	3310	Культурний організатор закладу позашкільної освіти

Вчитель з дошкільного виховання (з дипломом молодшого спеціаліста)	3320	Вихователь закладу дошкільної освіти (з дипломом фахового молодшого бакалавра, молодшого бакалавра)
Асистент вчителя з корекційної освіти	3330	Асистент вчителя спеціальної освіти
Вихователь професійно-технічного навчального закладу	3340	Вихователь закладу професійної (професійно-технічної) освіти
Інспектор (органи внутрішніх справ)	3451	Інспектор (поліція)
Релігійний проповідник (євангеліст, благовісник та ін.)	3480	Релігійний проповідник (катехит, євангеліст, благовісник, меламед, муедзин та ін.)
Поліцейський (інспектор) патрульної служби	5162	Поліцейський патрульної служби
Поліцейський (інспектор) поліції особливого призначення	5162	Поліцейський поліції особливого призначення

Таблиця 5

Нові посади в КП

Професійна назва роботи	Код КП
Професії для релігійних організацій	
Голова об'єднання (предстоятель, патріарх, верховний архієпископ, митрополит, головний рабин, верховний муфтії, старший єпископ, старший пресвітер і т. ін.)	1144.1
Керівник територіального об'єднання (архієпископ, митрополит, рабин, муфтії, єпископ, шейх і т. ін.)	1144.2
Голова релігійної громади (настоятель, намісник, ігумен, парох, адміністратор, пастор, пресвітер, рабин, імам і т. ін.)	1144.3
Капелан (військовий капелан, капелан в охороні здоров'я, пенітенціарний капелан і т. ін.)	2460
Священнослужитель (священик, пастор, пресвітер, диякон, рабин, машгіах кашрут, моель, софер, імам, мулла і т. ін.)	2460
Служитель (паламар, дяк, помічник капелана і т. ін.)	3480
Професії в сфері освіти	
Керівник (директор) інклюзивно-ресурсного центру	1210.1
Керівник (директор, начальник тощо) закладу фахової передвищої	1210.1
Голова циклової комісії закладу фахової передвищої освіти	1229.4
Директор (начальник) інституту в складі закладу вищої освіти	1229.4
Завідувач майстерні (навчально-виробничої, навчальної)	1229.4
Викладач-стажист	2310.2
Вчитель спеціалізованого закладу загальної середньої освіти	2320
Викладач мистецького ліцею	2320
Концертмейстер мистецького ліцею	2320
Викладач закладу професійної (професійно-технічної) освіти	2321

Викладач закладу фахової передвищої освіти	2322
Консультант центру професійного розвитку	2351.2
Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)	2359.2
Асистент викладача професійної (професійно-технічної) освіти	3330
Асистент вихователя закладу дошкільної освіти	3330
Асистент вихователя соціального по роботі з дітьми з інвалідністю	3330
Асистент вчителя	3330
Асистент вчителя-дефектолога	3330
Асистент майстра виробничого навчання	3330
Асистент педагога професійного навчання	3330
Фахівець у сфері позашкільної освіти	3340
Професії на залізниці	
Начальник дирекції залізничних перевезень	1226.2
Начальник тягової підстанції	1226.2
Професії працівників апарату центральних органів державної влади	
Відповідальний секретар	1229.1
Член Національної ради	1229.1
Професії працівників органів державної влади та місцевого самоврядування	
Начальник центру (філії) (регіонального, територіального та ін.)	1229.3
Представник Національної ради	1229.3
Представник	2419.3
Посередник громади	3460
Професії в поліції	
Начальник окремого структурного підрозділу (поліція)	1229.7
Старший оперуповноважений з особливих доручень (поліція)	2423
Поліграфолог	2490
Дільничний офіцер поліції	3451
Інструктор	3451
Поліцейський офіцер громади	3451
Слідчий (з дипломом бакалавра)	3451
Начальник конвою	5162
Начальник стрільбища (тиру, полігону)	5162
Оператор служби «102»	5162
Оператор стрільбища	5162
Помічник начальника пункту	5162
Старшина (поліція)	5162
Професії в сфері кібербезпеки та захисту інформації	
Розробник систем захисту інформації	2132.2
Адміністратор мереж і систем	2139.2
Аналітик загроз безпеки	2139.2
Аналітик систем захисту інформації та оцінки вразливостей	2139.2
Аналітик з безпеки інформаційно-телекомунікаційних систем	2139.2
Дізнавач (сфера кібербезпеки та захисту інформації)	2139.2
Експерт-криміналіст (сфера кібербезпеки та захисту інформації)	2139.2
Експерт-криміналіст судової експертизи (сфера кібербезпеки та захисту інформації)	2139.2
Слідчий з кіберзлочинів	2139.2
Фахівець з криптографічного захисту інформації	2139.2
Фахівець з питань безпеки (інформаційно-комунікаційні технології)	2139.2
Фахівець з підтримки інфраструктури кіберзахисту	2139.2
Фахівець з реагування на інциденти кібербезпеки	2139.2
Фахівець з тестування систем захисту інформації	2139.2

Фахівець з технічного захисту інформації	2139.2
Фахівець сфери захисту інформації	2139.2
Інструктор-методист з інформаційної безпеки та кібербезпеки	2359.2
Професії в охороні здоров'я	
Цитоморфолог	2211.2
Лікар-гематолог-онколог дитячий	2221.2
Лікар-хірург-дерматолог	2221.2
Лікар-стоматолог-пародонтолог	2222.2
Лікар-хірург щелепно-лицевий	2222.2
Лікар ветеринарної медицини із громадського здоров'я	2223.2
Терапевт мови і мовлення	2229.2
Професії безпілотної авіації	
Дистанційний командир безпілотного повітряного судна	3144
Дистанційний пілот безпілотного повітряного судна	3144
Дистанційний пілот-випробувач безпілотного повітряного судна	3144
Дистанційний пілот-інструктор безпілотного повітряного судна	3144
Робітничі професії	
Майстер з обслуговування засобів індивідуального захисту органів дихання та компресорного обладнання	5169
Рятувальник-хімік	5169
Майстер з комплексного обслуговування об'єктів бджільництва	6123
Майстер з пошиття одягу	7439
Фумігаторник	8163
Апаратник виробництва медових напоїв та іншої продукції	8278
Майстер з експлуатації, ремонту та обслуговування	8339

За матеріалами Служби освітнього омбудсмена.

Фінансова автономія шкіл: збір коштів та якість освіти.

Заклади освіти наділені дуже важливим для власного розвитку та підвищення якості освіти правом – правом на фінансову автономію. На жаль, у багатьох закладах освіти складається така ситуація, що директорам легше і простіше звернутися до батьків щодо збору коштів, ніж звертатися до управління освітою, бухгалтерія якого обслуговує заклад, із проханням закупити товари чи послуги. Розподіл коштів управління освітою між школами та садочками не є прозорим.

А частина керівників не обізнані про можливості фінансової автономії або не розуміють, для чого вона потрібна. А комусь страх відповідальності перевищує позитивні наслідки такої автономії, яких насправді чимало. Інколи органи управління освітою не сприяють тому, щоб заклади освіти набували фінансової автономії.

Проте фінансова автономія стосується не лише керівника школи, а й батьків, усіх працівників, учнів. Служба освітнього омбудсмена підготувала роз'яснення, що таке фінансова автономія, що в Україні заважає розвитку фінансової автономії, чому її варто розвивати школам та як це можна зробити, і хто може допомогти. Ця публікація буде корисною учасникам освітнього процесу, які хочуть бути господарями у власній школі, та освітнім управлінням, які мають допомагати керівникам розвивати фінансову автономію.

Що таке фінансова автономія

Заклади освіти мають право на фінансову, академічну, організаційну, кадрову автономію (стаття 23 розділу 3 Закону України «Про освіту»). Поняття автономії включає можливість закладу освіти самостійно, незалежно та відповідально приймати різні рішення у фінансових питаннях (стаття 1 розділу 1 Закону України «Про освіту»).

Що перешкоджає розвитку фінансової автономії

Фінансова автономія – тенденція загальносвітова, тому назвати її українським нововведенням не можна. За даними звіту Європейського союзу «Справедливість шкільної освіти в Європі», найбільший ступінь шкільної автономії мають системи освіти в таких державах (у порядку спадання): Ісландія, Нідерланди, Болгарія, Великобританія (Шотландія), Естонія, Сполучене Королівство (Англія, Уельс і Північна Ірландія). Освітні системи, у яких шкільна автономія найменша, знаходяться у таких країнах: Туреччина, Кіпр, Північна Македонія, Греція, Франція, Німеччина, Мальта та Австрія. На жаль, сюди поки що належить і Україна.

Школи з фінансовою автономією в Україні вже є, хоча поки що їх кількість ще й незначна. За інформацією дослідження «Автономія закладів освіти та її вплив на якість управління освітою столиці», у Деснянському районі Києва ще з 1992 року проводився унікальний експеримент із впровадження часткової фінансової автономії шкіл району.

Фінансовій автономії в українських закладах освіти перешкоджають кілька причин. Насамперед заважає те, що заклади освіти залежні від місцевих органів управління освітою, які прагнуть зберегти ці контрольні функції та, звичайно ж, хочуть самостійно керувати фінансовими потоками й розподілом коштів, адже школи в основному фінансуються з місцевих бюджетів, а доступ до коштів і закупівель розширює поле для корупції. І поглиблює цю проблему недостатня прозорість діяльності закладу освіти, зокрема відсутність звітування.

Щоб отримати необхідне матеріально-технічне обладнання від засновника, частина директорів проявляють смиренність до управління (не набридають запитами, збирають кошти з батьків, «не звертають уваги» на корупційні закупівлі тощо), адже не сподобасься начальству – ризикуєш отримати менше коштів, ніж інші заклади освіти, або несподівано завершиться контракт з управлінням освіти чи під час нового конкурсу на посаду директора оберуть іншого конкурсанта.

На державному рівні, на жаль, поки що немає чіткої та зрозумілої прописаної процедури переходу на фінансову автономію закладів загальної середньої та дошкільної освіти. Частина керівників просто боїться брати на себе відповідальність, частина має бажання та мотивацію запровадити фінансову автономію у своєму закладі, але не має достатніх знань у фінансових питаннях, тому потребує чіткого документа про те, як поступово перейти на фінансову автономію, а також навчання щодо фінансових питань.

Адже, маючи фінансову автономію, директор самостійно формує та організовує проведення тендерів, а для того щоб впоратися з організацією проведення тендерів, треба знати, як це робити, чітко знати тендерні процедури, а це непросто.

Частина керівників звикли, що їм простіше не те що не навчатися тендерних процедур, а навіть не писати запити-прохання про кошти до управління освіти для закупівлі необхідних школі товарів, а звернутися за коштами до «зручних» батьків, які можуть вплинути й на інших батьків, щоб зібрати кошти з якнайбільшої кількості родин.

Освітній омбудсмен надавав пропозиції до Закону України «Про освіту» щодо обов'язкового надання відповідей на запити директорів закладів освіти до управління освітою. Оскільки на запит громадянина органи влади зобов'язані надати відповідь, а от на запит директора школи, приміром, на закупку миючих засобів, не зобов'язані. Це призводить до негативних наслідків як для учасників освітнього процесу, так і недофінансування школи чи садочка і збирання коштів з батьків. Поки ця пропозиція не отримала підтримки. Докладніше про автономію закладів освіти, зокрема фінансову – у першій щорічній доповіді освітнього омбудсмена «Дотримання прав в освіті – 2020».

За даними дослідження «Автономія закладів освіти та її вплив на якість управління освітою столиці», у межах якого було опитано керівників закладів загальної середньої освіти, працівників Департаменту освіти і науки м. Києва та районних у місті Києві управлінь освіти,

директори бачать таку послідовність запровадження складових автономії школи: кадрова – організаційна – академічна – фінансова.

Водночас запровадження фінансової автономії викликає їхнє побоювання, і більшість керівників шкіл не готові перебрати на себе відповідальність одночасно за всі автономні повноваження.

Респонденти вважають недостатнє навчання керівників закладів освіти з фінансово-господарських питань, брак у директорів шкіл спеціальних знань, недосконалість нормативно-правового регулювання сфери освіти та чинної системи фінансування шкіл, побоювання керівників шкіл взяти на себе відповідальність за результати змін головними причинами, що заважають запровадженню нових моделей управління школою.

Рішення про фінансову автономію закладів освіти приймається на рівні місцевої влади та депутатського корпусу. Адже практично неможливо зробити окремих закладів освіти фінансово автономним у певному місті чи селищі. Має прийматися рішення про її впровадження у всіх закладах освіти громади.

Є проблема впровадження фінансової автономії малокомплектних шкіл, у яких фінансово необґрунтовано вводити посаду бухгалтера. Для таких шкіл можливо впроваджувати одного бухгалтера для декількох шкіл або засновувати центр закупівель для обслуговування шкіл, який би надавав послуги для закладів освіти або інші варіанти.

Які переваги фінансової автономії, чому її необхідно впроваджувати

Загалом право на автономію надає можливість керівнику закладу освіти ефективніше управляти процесами, бути самому господарем у своїй школі та розуміти реальний стан речей у закладі. Заклади освіти з фінансовою автономією мають свою власну бухгалтерію, що дозволяє відстежувати всі отримані кошти – на що, коли та в якій кількості вони були витрачені, економити та планувати шкільний бюджет. Водночас автономія розширює можливості не лише для керівника закладу освіти, а й усіх учасників освітнього процесу.

Результати міжнародного опитування PISA 2016 року показують, що автономія шкіл і прозоре звітування позитивно впливають на загальну успішність учнів. У тих країнах, де школи мають більшу автономію та самостійність в ухваленні рішень, що стосуються навчальних планів, оцінок, розподілу ресурсів, і здійснюють відповідне звітування, публікуючи дані про фінансові показники, освітні процеси демонструють кращу якість освіти. Ці заклади освіти є успішнішими та продуктивнішими, ніж ті, що мають меншу автономію. Докладніше – у першій щорічній доповіді освітнього омбудсмена.

Днями освітній омбудсмен долучився до цікавого і важливого заходу від USAID Взаємодія «Автономія та прозорість фінансових процесів у закладах освіти: покращуємо якість освіти». Під час цього заходу позитивним прикладом впровадження фінансової автономії у своєму закладі освіти та труднощами, які виникали, поділилася керівниця школи I-III ступенів 249 Деснянського району міста Києва Альона Хилько.

Директорка розповіла, що на початку роботи керівником закладу (6 років тому), який мав фінансову автономію, їй як філологу за освітою найскладніше було саме в системі фінансів. Тому керівники потребують значної підтримки, навчання, бо керівник закладу, який має фінансову автономію, повинен бути трохи бухгалтером, трохи завгоспом, трохи дизайнером.

Під час формування бюджетного запиту для потреб школи, яку очолює Альона Хилько, над ним завжди працює команда, до якої обов'язково долучаються батьки, учні, педагоги. Адже, за її словами, те, що, на думку директора, може бути другорядним, для учасників освітнього процесу може бути першочерговим, тому надзвичайно важливо, щоб кожен вказав свої потреби. Й уже на підставі всіх зібраних думок директорка разом із заступниками, завгоспом, бухгалтерією підбиває підсумки та формує запит.

Школа не завжди отримує необхідну суму, бо в будь-якій сфері й для будь-якого закладу ніколи не буває достатньо коштів, і вони залежать від коштів району. Але загалом цих коштів вистачає на основні потреби закладу. Завдяки фінансовій автономії директорка ніколи не збирає кошти з батьків на облаштування школи й може самостійно придбати все необхідне в межах кошторису школи.

Необхідно звернути увагу, що з фінансовою автономією заклади освіти можуть незалежно від управління проводити тендери, що надає керівнику можливість зекономити певні кошти для непередбачуваних ситуацій та дрібниць, закупаючи якісні товари, але й за справедливою ціною, не допускаючи закупівлі солі для посипання доріг з іонами срібла.

Незалежне проведення тендерів допомагає раціонально розпоряджатися коштами й пані Альоні та зекономити певну суму на непередбачувані потреби (ламання розеток, дверних ручок, лампочок).

Кожен заклад освіти, незалежно від того, чи має він фінансову автономію, а відповідно, власну бухгалтерію, чи ні, повинен діяти прозоро, публікувати фінансові звіти, звіти про закупівлі.

Школа пані Альони розміщує всю інформацію щодо фінансування та закупівель на сайті школи в розділі «Фінансові звіти». Також звіти завжди оприлюднюються на загальношкільних батьківських зборах.

Коли школа щось закуповує – робляться також фотозвіти товарів. Іноді батьки просять сфотографувати, наприклад, склад антисептика, щоб знати, чи безпечний він для дитини. Нічого цього школа не приховує. Веденням шкільного сайту на добровільних засадах займається вчителька-ентузіастка. Директорка висловлює побажання, щоб у штаті можна було вводити окрему кваліфіковану одиницю, яка б займалася наповненням сайтів, програмним забезпеченням. Це було б швидше та економніше.

Як розвивати фінансову автономію

Дослідження «Автономія закладів освіти та її вплив на якість управління освітою столиці» з посиланням на матеріал, підготовлений в межах шведсько-українського проекту «Підтримка децентралізації в Україні» зазначає, що всі види автономії закладу загальної середньої освіти тісно пов'язані між собою та доповнюють одна одну. І запровадити «тільки один вид автономії в окремо взятому закладі є нереальним завданням». У дослідженні визначається ієрархія видів автономії та послідовність їх запровадження: академічна – організаційна – кадрова – фінансова. Тобто, щоб запровадити фінансову автономію, потрібно працювати над реалізацією всіх інших.

Але хочеться звернути увагу, що розвитку фінансової автономії передує вирішення багатьох, незалежних від керівників шкіл проблем.

Фінансова автономія тісно пов'язана з прозорістю та відкритістю закладу освіти. А прозорість та інформаційна відкритість закладів освіти забезпечується насамперед через сайт закладу, і якщо такої прозорості немає – то немає довіри й до закладу освіти.

На жаль, відсутність у штаті закладу освіти кваліфікованої людини, яка б займалася веденням шкільного сайту та соцмереж, оприлюдненням всіх необхідних звітів – це загальна проблема в усіх закладах освіти всіх типів, крім вищої.

Ще на початку поточного місяця ми підготували лист на Кабмін та Міністерство фінансів України з пропозиціями розробити посадові обов'язки та відкрити фінансування, щоб ввести у штатний розпис шкіл людину, яка відповідатиме за цифровізацію, зокрема підтримку техніки, програмне забезпечення, наповнення сайту, викладення звітів. Це має бути системне рішення. І тоді ми матимемо більше прозорості та відповідальності.

Ще одна системна проблема, без вирішення якої неможливо розвивати повноцінну фінансову автономію, – відсутність єдиного вікна доступу до фінансової інформації в освіті, єдиної структури звітності, об'єктивних статистичних даних. Тобто мало того, що кожен керівник заповнює фінансові звіти по-своєму через відсутність єдиної структури звіту, крім цього, він ще повинен перешукати в мережі безліч розпорошеної інформації про транзакції закладу, звернутися з запитом до управління, позбирати це все та опублікувати. А мало б бути так: директор школи заходить в обліковий запис своєї школи та бачить всі транзакції, які стосуються цієї школи.

У шкіл, які мають власну фінансову автономію, є свій рахунок, вони можуть бачити рух коштів. Але таких шкіл в Україні дуже мало.

Та й не лише керівник закладу, будь-який громадянин має вільно зайти на якийсь єдиний ресурс і подивитися, скільки грошей отримала освіта загалом, скільки в розрізі конкретного регіону, ОТГ, міста, школи, і куди ці кошти пішли. А цього зараз зробити неможливо, бо немає такого ресурсу.

Відсутність прозорості призводить до накопичення коштів освітньої субвенції на рахунках обласних та місцевих органів управління освітою та не використання їх для шкіл.

Потрібна державна політика і державне регулювання структури даних. І я дуже сподіваюся на підтримку громади, директорів, державних інституцій, Кабміну, МОН, НАЗК. Також необхідно розробити для управління освіти та керівників чіткі документи-алгоритми переходу на фінансову автономію.

Проте, мабуть, розвиток фінансової автономії починається насамперед із виховання в учасників освітнього процесу, освітніх управлінців та суспільства загалом доброчесної поведінки та нульової толерантності до корупції.

Під час заходу «Автономія та прозорість фінансових процесів у закладах освіти: покращуємо якість освіти» Вікторія Козаченко, керівниця Офісу доброчесності НАЗК, акцентувала, що насамперед потрібно змінювати побутову культуру та звички українців, які й пояснюють, чому така висока толерантність до корупції, інакше боротьба з корупцією буде вічною.

НАЗК було розроблено Антикорупційну стратегію на 2020-2024 роки, у якій запропоновані кроки, як формувати нульову толерантність до корупції. Проте пані Вікторія наголосила, що недостатньо лише державної політики, має бути запит громадян на доброчесну поведінку – якщо громадяни не будуть змінюватися, будь-які реформи в різних сферах будуть розпадатися.

Має бути системна та послідовна робота в освітньому середовищі, антикорупційні уроки повинні бути інтегровані в освітню програму, тобто обов'язковими для всіх шкіл і всіх учнів. Це те, над чим Офіс розбудови доброчесності при НАЗК буде працювати у 2022 році.

Корисні просвітницькі ресурси щодо фінансової автономії для освітніх управлінців

Слід навести кілька корисних для освітніх управлінців та керівників шкіл ресурсів щодо фінансової автономії:

- методичні рекомендації «Автономія як шлях до ефективного менеджменту школи», підготовлені шведсько-українським проєктом «Підтримка децентралізації в Україні»;
- вебінар «Бухгалтерське обслуговування та фінансова автономія закладів освіти» від «Освіта у нових громадах від А до Я» в межах швейцарсько-українського проєкту DECIDE (Децентралізація для розвитку демократичної освіти).

Також за посиланням можна переглянути трансляцію заходу «Автономія та прозорість фінансових процесів у закладах освіти: покращуємо якість освіти».

Окрім того, слід звернути увагу на посібник для організації шкільного громадського бюджету – потужного інструменту залучення молоді до прийняття рішень, які їх стосуються, «Шкільний громадський бюджет. Інструментарій для впровадження», розроблений у межах проекту Ради Європи «Сприяння участі громадян у демократичному процесі прийняття рішень в Україні».