



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ УКРАЇНИ

Н А К А З

№ 293 від 05.08.93 р.  
м.Київ

Зареєстровано в Міністерстві  
юстиції України  
10 серпня 1993 р.  
за № 104

( Наказ втратив чинність на підставі Наказу Міністерства  
освіти і науки  
№ 744 ( [z0600-03](#) ) від 24.12.2002 )

**Про порядок наймання та звільнення педагогічних  
та науково-педагогічних працівників закладів  
освіти, що є у державній власності**

( Із змінами, внесеними згідно з наказами Міністерства  
№ 433 ( [z0220-95](#) ) від 07.12.93  
№ 181 ( [z0221-95](#) ) від 14.06.94  
№ 201 ( [z0222-95](#) ) від 05.07.95  
№ 71 ( [z0112-96](#) ) від 11.03.96  
№ 229 ( [z0337-96](#) ) від 26.06.96  
№ 122 ( [z0322-99](#) ) від 28.04.99 )

( У назві і тексті наказу слова "загальнодержавній  
власності" замінено словами "державній власності"  
згідно з Наказом Міністерства № 122 ( [z0322-99](#) ) від  
28.04.99 )

Відповідно до статті 54 Закону України "Про освіту"  
( [1060-12](#) ), статей 21-24 Кодексу законів про працю України  
( [322-08](#) ), з метою удосконалення трудових відносин у галузі  
освіти, забезпечення умов для ініціативності і самостійності  
педагогічного працівника з урахуванням індивідуальних здібностей  
і професійних навичок, посилення спільної відповідальності  
сторін, правової і соціальної захищеності педагогічних  
працівників **Н А К А З У Ю:**

( Преамбула із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства № 229  
( [z0337-96](#) ) від 26.06.96 )

1. Затвердити і ввести в дію з 1 вересня 1993 року погоджене  
із ЦК профспілки працівників освіти і науки України Положення про  
порядок наймання та звільнення педагогічних працівників закладів  
освіти, що є у державній власності, та зразок контракту з  
педагогічним працівником закладу освіти, що є у державній  
власності (додаються).

2. Установити, що на підставі Закону України "Про освіту",  
затвердженого Положення до педагогічних та науково-педагогічних  
працівників, які за своїм бажанням наймаються на педагогічну

роботу або продовжують трудові відносини у закладах освіти на умовах контракту, відносяться: вчителі, викладачі, майстри виробничого навчання, заступники директорів навчальних закладів, асистенти, викладачі-стажисти; старші викладачі, доценти, професори, завідувачі кафедрами (відділеннями), декани факультетів, проректори та інші педагогічні працівники закладів освіти, що є у державній власності. ( Пункт 2 із змінами, внесеним згідно з Наказом Міністерства освіти України N 229 ( [z0337-96](#) ) від 26.06.96 )

3. Поширити умови та порядок укладання трудових відносин, передбачені в Положенні про порядок наймання та звільнення педагогічних працівників закладів освіти, що є у державній власності, та зразок контракту на заклади освіти, які засновані на комунальній та інших формах власності.

4. Внести зміни та доповнення до Положення про порядок наймання та звільнення керівників закладів освіти, що є у державній власності, затвердженого наказом Міністерства освіти України від 27 квітня 1993 р. N 116 ( [z0038-93](#) ):

4.1. Із підпункту "а" пункту 2.3. Положення вилучити слова: "... скорочення чисельності, штату працівників".

4.2. Із пункту 6.1. Положення у третьому рядку знизу вилучити слова: "... носять рекомендаційний характер".

4.3. Пункт 6.2. Положення змінити і викласти в такій редакції:

"Керівник закладу освіти укладає трудовий договір, контракт, в тому числі на конкурсній основі із проректорами, заступниками директора, деканами факультетів, їх заступниками, завідувачими кафедрами (відділеннями), які є педагогічними працівниками, іншими підпрацівниками навчально-виховного закладу, на підставі статті 49 Закону України "Про освіту" ( [1060-12](#) ), Кодексу законів про працю України ( [322-08](#) ) та згідно з Положенням про порядок наймання та звільнення педагогічних працівників закладу освіти, що є у державній власності.

5. Керівникам закладів освіти:

5.1. Внести зміни та доповнення до статутів закладів освіти щодо порядку наймання та звільнення педагогічних працівників відповідно до чинного законодавства, Положень про порядок наймання та звільнення керівників закладів освіти, що є у державній власності, і про порядок наймання та звільнення педагогічних працівників закладів освіти, що є у державній власності, та зразків контрактів.

5.2. Наймання педагогічних працівників проводити з чітким додержанням чинного законодавства та затвердженого Положення: за трудовим договором, контрактом, в тому числі на конкурсній основі.

5.3. Сприяти участі педагогічних працівників кафедр (відділень), факультетів, членів вченої Ради у розгляді претендентів на посаду педагогічних працівників, завідувачих кафедрами (відділеннями), деканів факультетів, проректорів відповідно до пункту 4.7. Положення.

5.4. Забезпечити проведення цільового навчання педагогічних й інших працівників закладу з питань правового регулювання трудових відносин в системі освіти у зв'язку з переходом України до

ринкової економіки.

6. Вважати такими, що втратили чинність:

6.1. Наказ колишнього Міністерства вищої освіти Української РСР від 29.01.1992 р. N 21 "Про Положення про формування педагогічного персоналу вищих навчальних закладів" і Положення про формування педагогічного персоналу вищих навчальних закладів.

7. Вважати такими, що не застосовуються:

7.1. Наказ колишнього Міністерства вищої і середньої спеціальної освіти СРСР від 6 січня 1978 р. N 23 "Про затвердження Інструкції про порядок виборів деканів факультетів у вищих навчальних закладах СРСР", Положення про порядок заміщення посад і атестації професорсько-викладацького складу у вищих навчальних закладах, що затверджене наказом колишнього Мінвузу СРСР від 10 червня 1987 р. N 500 та Інструкція про порядок виборів деканів факультетів у вищих навчальних закладах СРСР, а також наказ Міністерства вищої і середньої спеціальної освіти СРСР від 15 вересня 1987 року N 642 "Про зміни Інструкції про порядок виборів деканів факультетів у вищих навчальних закладах СРСР". ( Пункт 7.1 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міносвіти N 122 ( [z0322-99](#) ) від 28.04.99

8. Контроль за виконанням наказу покласти на заступників Міністра освіти України В.П.Гондюла, О.Г.Мороза та В.О.Зайчука.

Міністр

П. М. Таланчук

Мінюков П. І.

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Наказ Міністерства освіти  
України  
05.08.1993 N 293

Зареєстровано в Міністерстві  
юстиції України  
10 серпня 1993 р.  
за N 104

#### ПОЛОЖЕННЯ

**про порядок наймання і звільнення педагогічних та  
науково-педагогічних\* працівників закладів освіти,  
що є у державній власності**

( Назва із змінами, внесеними згідно з Наказами Міносвіти  
N 229 ( [z0337-96](#) ) від 26.06.96  
N 122 ( [z0322-99](#) ) від 28.04.99 )

---

\* Далі - за текстами наказу і Положення, де йдеться про педагогічних працівників, мати на увазі також науково-педагогічних працівників, оскільки відповідно до п.2 ст.54 Закону України "Про освіту" ( [1060-12](#) ) педагогічну діяльність здійснюють педагогічні працівники, а у вищих закладах III і IV рівнів акредитації та закладах післядипломної освіти - науково-педагогічні працівники.

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Дане Положення розроблено відповідно до Закону України "Про освіту" ( [1060-12](#) ), Кодексу законів про працю України ( [322-08](#) ), рішень Уряду України щодо наймання на роботу працівників, положень Генеральної тарифної угоди між Кабінетом Міністрів України і профспілковими об'єднаннями України ( [v0125697-95](#) ), Угоди між Міністерством освіти України і Центральним комітетом профспілки працівників освіти і науки України, Рекомендацій по припиненню трудових відносин з ініціативи підприємця Міжнародної організації праці від 1982 р. N 166 ( [993 276](#) ), яку Україна ратифікувала 4 лютого 1994 року, Положення про Міністерство освіти України, а також Положення про порядок наймання та звільнення керівників закладів освіти, що є у державній власності, затвердженого наказом Міносвіти України від 27 квітня 1993 року N 116. ( Пункт 1.1 із змінами, внесеними згідно з Наказами Міносвіти N 433 ( [z0220-95](#) ) від 07.12.93, N 229 ( [z0337-96](#) ) від 26.06.96, N 122 ( [z0322-99](#) ) від 28.04.99 )

1.2. Положення поширюється на педагогічних працівників загальноосвітніх, спеціальних шкіл, гімназій, ліцеїв, колегіумів, професійно-технічних, вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації, науково-педагогічних працівників вищих закладів III-IV рівнів акредитації та післядипломної освіти (далі - заклади освіти), що є у державній власності, які діють на підставі Закону України "Про освіту" ( [1060-12](#) ) та підпорядковані Міністерству освіти України, іншим міністерствам і відомствам. ( Пункт 1.2 в редакції Наказу Міносвіти N 229 ( [z0337-96](#) ) від 26.06.96; із змінами, внесеними згідно з Наказом Міносвіти N 122 ( [z0322-99](#) ) від 28.04.99 )

1.3. Відповідно до Закону України "Про освіту" і цього Положення педагогічними, науково-педагогічними працівниками, на яких поширюється це Положення, є: вчителі, викладачі, майстри виробничого навчання, асистенти, викладачі-стажисти, старші викладачі, доценти, професори, завідувачі кафедрами (відділеннями), декани факультетів, проректори, заступники директорів закладів. ( Пункт 1.3 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міносвіти N 229 ( [z0337-96](#) ) від 26.06.96 )

1.4. Педагогічною діяльністю можуть займатися особи з високими моральними якостями, які мають відповідну освіту, професійно-практичну підготовку. ( Пункт 1.4 в редакції Наказу Міносвіти N 229 ( [z0337-96](#) ) від 26.06.96 )

1.5. Відповідно до статті 54 Закону України "Про освіту" ( [1060-12](#) ), статті 21 Кодексу законів про працю України ( [322-08](#) ) педагогічні та науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладання трудового договору, в тому числі за контрактом. Прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору в порядку, визначеному розділом п'ятим цього Положення. ( Пункт 1.5 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства освіти України N 433 ( [z0220-95](#) ) від 07.12.93, в редакції Наказу Міністерства освіти України N 229 ( [z0337-96](#) ) від 26.06.96 )

1.6. Трудовий договір, контракт укладається між працівниками та закладом освіти в особі керівника або його заступника.

1.7. На педагогічних, науково-педагогічних працівників поширюється чинне законодавство про працю. ( Пункт 1.7 із змінами, внесеними згідно з Наказами Міністерства освіти України N 433 ( [z0220-95](#) ) від 07.12.93, N 229 ( [z0337-96](#) ) від 26.06.96 )

## 2. УМОВИ УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

2.1. Трудовий договір відповідно до чинного законодавства є угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену в цій угоді, підпорядковуватися правилам внутрішнього трудового розпорядку, а власник або уповноважений ним орган зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

2.2. Правова основа трудового договору визначається законодавством України про працю.

2.3. Згідно з чинним законодавством трудовий договір може бути:

- безстроковий - укладений на невизначний період;
- укладений на певний строк, встановлений за згодою сторін (строковий);
- укладений на час виконання певної роботи.

2.4. Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання контракту (в тому числі дострокового) встановлюються угодою сторін. Юридичною підставою для укладання контракту з педагогічними та науково-педагогічними працівниками є стаття 54 Закону України "Про освіту" ( [1060-12](#) ), яка визначає, що педагогічні та науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладання трудового договору, в тому числі за контрактом. Юридичною підставою для укладення контракту з педагогічними працівниками є стаття 49 Закону України "Про освіту" ( [1060-12](#) ), яка визначає, що "... педагогічні працівники приймаються на роботу за трудовим договором, контрактом, в тому числі на конкурсній основі". ( Абзац перший пункту 2.4 із змінами,

внесеними згідно з Наказом Міністерства освіти N 229 ( [z0337-96](#) ) від 26.06.96 )

Відповідно до чинного законодавства і цього Положення при прийнятті на роботу педагогічних працівників, а також при продовженні трудових відносин із працюючими може застосовуватися будь-яка наведена вище форма трудового договору: безстрокового, строкового, на час виконання певної роботи, контракту, форма і термін яких визначаються угодою сторін, а контракту, крім того, за бажанням працівника на умовах, передбачених колективним договором, статутом закладу освіти. Вносити пропозиції щодо терміну договору або контракту має право кожна із сторін. ( Абзац другий пункту 2.4 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства освіти N 201 ( [z0222-95](#) ) від 05.07.95 )

### 3. УМОВИ УКЛАДАННЯ КОНТРАКТУ І ЙОГО ЗМІСТ

3.1. При найманні на роботу на умовах контракту слід виходити з того, що він спрямовується на залучення на педагогічну роботу найбільш кваліфікованих працівників та тих, які потребують додаткової захищеності, забезпечення умов для ініціативності та самостійності працівника з урахуванням його індивідуальних здібностей і професійних навичок, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність працівника закладу освіти.

3.2. Обов'язковими умовами укладання контракту відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці повинні бути:

- визначення сфери застосування контракту законодавством держави;
- наявність бажання працівника укласти контракт;
- неможливість встановлення трудових відносин на невизначений строк у зв'язку з характером передбаченої роботи, умов її виконання, інтересами працівника.

3.3. Відповідно до статті 24 Кодексу законів про працю України ( [322-08](#) ) контракт укладається у письмовій формі і підписується керівником закладу освіти або за його дорученням заступником керівника та особою, яка призначається на відповідну посаду.

3.4. Контракт оформляється в двох примірниках, що мають однакову юридичну силу, і зберігається у кожній із сторін контракту. За згодою працівника копію укладеного з ним контракту може бути передано профспілковому комітету чи іншому органу, уповноваженому працівником представляти його інтереси, для здійснення контролю за додержанням умов контракту. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний забезпечувати конфіденціальність умов контракту. ( Пункт 3.4 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства освіти N 181 ( [z0221-95](#) ) від 14.06.94 )

3.5. Контракт є підставою для видання наказу (розпорядження) про призначення на посаду з дня, встановленого за угодою сторін у контракті.

3.6. Контракт набирає чинності з моменту його підписання і може бути змінений тільки за згодою сторін у письмовій формі.

3.7. У контракті передбачається строк його дії, права, обов'язки та відповідальність сторін, умови оплати та організації праці, підстави припинення та розірвання контракту, соціальнопобутові та інші умови, необхідні для виконання прийнятих сторонами обов'язків з урахуванням специфіки закладу освіти, регіональних особливостей та фінансових можливостей. ( Пункт 3.7 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства освіти і науки України N 433 ( [z0220-95](#) ) від 07.12.93 )

3.8. Контракт може бути укладений на строк до 5 років, але не менше 1 року. Конкретний строк контракту визначається угодою сторін.

За три місяці до закінчення строку чинності контракту за угодою сторін він може бути продовжений або укладений на новий термін. Якщо це з будь-яких причин не зроблено, то контракт автоматично продовжується на новий, раніше обумовлений в ньому термін.

3.9. При невиконанні або неналежному виконанні сторонами обов'язків, передбачених у контракті, останній може бути достроково розірваний з попередженням відповідної сторони за два тижні після попередження сторін. При цьому може настати відповідальність сторін, передбачена чинним законодавством. ( Пункт 3.9 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства освіти і науки України N 201 ( [z0222-95](#) ) від 05.07.95 )

3.10. Умови оплати праці працівників закладів освіти, що визначаються у контракті, повинні встановлюватися у прямій залежності від галузевого рівня, наслідків навчальної, науково-дослідницької, методичної, виробничо-господарської та комерційної діяльності закладу освіти. При цьому розмір посадового окладу працівника не може бути нижчим від розміру мінімального посадового окладу, передбаченого на цій посаді рішенням Уряду України.

У контракті можуть бути визначені умови підвищення або зниження обумовленого розміру оплати праці. При цьому у кожному закладі доцільно розробити конкретний порядок стимулювання і показники, за якими встановлюється та змінюється розмір винагороди, що виплачується з визначеною періодичністю працівнику, в тому числі в іноземній валюті.

3.11. Умови контракту, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами і колективним договором, вважаються недійсними. ( Пункт 3.11 в редакції Наказу Міністерства освіти і науки України N 201 ( [z0222-95](#) ) від 05.07.95 )

3.12. При укладенні контракту сторони можуть передбачати додаткові пільги, не встановлені чинним законодавством, за рахунок власних коштів закладу освіти. Наприклад, виплату додаткової винагороди, надання матеріальної допомоги до щорічної відпустки тощо. За умови припинення контракту у зв'язку з виходом на пенсію або одержанням трудового каліцтва можуть передбачатися грошові

компенсації понад встановлену пенсію чи суму по відшкодуванню заподіяної шкоди.

3.13. Якщо контрактом передбачається переїзд на роботу в іншу місцевість, сторони визначають гарантії та компенсації, що виплачуються в розмірах не нижчих, ніж передбачені рішенням уряду.

За угодою сторін у контракті можуть бути передбачені умови забезпечення працівника та членів його сім'ї житлом або сплата витрат за наймання жилого приміщення чи користування готелем.

3.14. У контракті визначається режим робочого часу та часу відпочинку працівника.

Тривалість відпустки працівника не може бути меншою тривалості відпустки, встановленої законодавством для цієї категорії працівників.

За угодою сторін можуть бути визначені інші умови організації праці, необхідні працівнику для виконання прийнятих зобов'язань.

3.15. У контракті визначаються соціально-побутові умови, необхідні працівнику для виконання прийнятих зобов'язань.

#### 4. ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ АБО КОНТРАКТУ З НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ ВИЩИХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ III-IV РІВНІВ АКРЕДИТАЦІЇ. КОНКУРСНИЙ ВІДБІР

( Назва розділу 4 в редакції Наказу Міністерства  
N 229 ( [z0337-96](#) ) від 26.06.96 )

4.1. На науково-педагогічну роботу у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації можуть найматись громадяни України, інші особи, які, крім відповідної освіти, моральних якостей, мають глибокі професійні знання, практичну підготовку, наукові досягнення відповідати вимогам Закону України "Про державну таємницю" ( [3855-12](#) ). ( Пункт 4.1 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства N 229 ( [z0337-96](#) ) від 26.06.96 )

4.2. На посаду старшого викладача, викладача та асистента приймаються особи, які мають, як правило, наукові ступені кандидата наук, магістра, досвід викладацької, науково-дослідницької роботи. На посади старших викладачів, викладачів та асистентів в необхідних випадках можуть також прийматися особи, які не мають наукового ступеня.

4.3. Випускники аспірантури користуються перевагами при найманні на педагогічну і наукову роботу.

4.4. На посаду доцента можуть претендувати особи, які мають вчене звання доцента, старшого наукового співробітника або наукові ступені доктора, кандидата відповідних наук.

4.5. На посаду професора та доцента у вищих навчальних закладах можуть бути допущені, як виняток, викладачі вищих навчальних закладів без відповідних ступенів і звань, які мають не менше 10 років стажу науково-педагогічної роботи для професора і 5 років - для доцента, а також видані підручники,



навчально-методичні посібники, наукові праці та котрі читають курси на високому науково-теоретичному рівні, готують науково-педагогічні кадри, так само можуть бути допущені висококваліфіковані фахівці народного господарства, залучені до педагогічної роботи.

4.6. Посади завідуючого кафедрою, професора можуть займати, як правило, особи, які мають вчене звання професора або науковий ступінь доктора наук і стаж педагогічної роботи не менше п'яти років. ( Пункт 4.6 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міносвіти N 201 ( [z0222-95](#) ) від 05.07.95 )

4.7. При найманні на роботу, якщо конкурс не оголошується, на умовах трудового договору або контракту, в тому числі в разі закінчення їх строку, кандидатури на посаду педагогічних працівників розглядаються на відповідній кафедрі (відділенні), яка дає пропозиції керівникові навчального закладу щодо укладання або неукладання з ним контракту (договору). Щодо завідуючого кафедрою (відділенням), декана факультету, проректора такі пропозиції керівникові дає вчена Рада закладу, у тому числі за поданням керівника закладу освіти. Для оцінки здібностей кандидата у необхідних випадках керівник навчального закладу може запропонувати йому провести контрольні заняття. ( Пункт 4.7 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міносвіти N 201 ( [z0222-95](#) ) від 05.07.95 )

4.8. Педагогічний працівник, який працює в даному навчальному закладі і претендує на подальші трудові відносини, подає на кафедру звіт про свою педагогічну, наукову і методичну роботу, яку він виконував в період дії трудового договору (контракту). Завідуючий кафедрою звітує перед вченою Радою закладу. У вищих навчальних закладах, що мають статус національних, та у тих, що мають IV рівень акредитації, за рішенням керівника завідуючий кафедрою може звітувати перед вченою радою факультету за участю педагогічних працівників кафедри. У таких випадках пропозиції щодо переукладення трудового договору дає рада факультету. ( Пункт 4.8 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міносвіти N 201 ( [z0222-95](#) ) від 05.07.95 )

4.9. Рішення колективу кафедри приймається простою більшістю голосів штатних викладачів та наукових співробітників.

4.10. Рішення вченої (педагогічної) Ради щодо завідуючого кафедрою приймається за участю не менше 2/3 членів вченої (педагогічної) Ради. Рекомендованим до укладання договору (контракту) вважається кандидат на завідуючого кафедрою, який здобув більше 50 відсотків голосів присутніх членів вченої (педагогічної) Ради.

## 5. ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ

5.1. Відповідно до статті 54 Закону України "Про освіту" ( [1060-12](#) ) прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору. ( Пункт 5.1 в

редакції Наказу Міністерства освіти N 229 ( [z0337-96](#) ) від 26.06.96 )

5.2. Конкурс на заміщення посади педагогічного працівника вищого навчального закладу: асистента, викладача-стажиста, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідуючого кафедрою, декана, проректора, - проводиться у випадках: за наявності вакантної посади, якщо педагогічний працівник працює на умовах строкового договору (контракту) і термін цього договору (контракту) закінчується, а домовленості про продовження трудових відносин немає; змін в організації виробництва і праці. При продовженні трудових відносин за згодою сторін конкурс не оголошується. ( Пункт 5.2 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства освіти N 201 ( [z0222-95](#) ) від 05.07.95 )

5.3. Молоді спеціалісти, випускники аспірантури приймаються на педагогічну роботу без оголошення конкурсу. В окремих випадках згідно з пунктом 4.7 діючого Положення, з урахуванням обставин, що склались у закладі освіти, керівник, керуючись статтею 21 Кодексу законів про працю України ( [322-08](#) ), має право приймати на роботу без оголошення конкурсу інших педагогічних працівників на умовах строкового договору або контракту. ( Пункт 5.3 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства освіти N 201 ( [z0222-95](#) ) від 05.07.95 )

5.4. Рішення про проведення конкурсу у кожному конкретному випадку приймає керівник закладу освіти, про що видається наказ або розпорядження.

5.5. Конкурс призначається у такі терміни: якщо посада вакантна, то не пізніше одного місяця до призначення, а якщо посада зайнята, то не пізніше, як за два місяці до закінчення терміну трудового договору (контракту) працівника і вивільнення зайнятої посади.

5.6. Для проведення конкурсу рішенням керівника закладу освіти створюється конкурсна комісія, склад якої визначає керівник закладу.

До складу конкурсної комісії входять: проректор з навчальної роботи, декан факультету, завідуючий кафедрою (відділенням), педагогічні працівники кафедри (не менше половини членів комісії), а також представник профспілкового органу, начальник відділу кадрів при заміщенні посади асистента, старшого викладача, доцента, професора. При заміщенні посади завідуючого кафедрою у складі конкурсної комісії повинно бути не менше половини працівників кафедри і вченої ради. ( Абзац другий пункту 5.6 в редакції Наказу Міністерства освіти N 201 ( [z0222-95](#) ) від 05.07.95 )

Головне завдання конкурсної комісії - надати керівнику обґрунтовані пропозиції про те, кого із осіб, які беруть участь у конкурсі, призначити на посаду педагогічного працівника.

5.7. Оголошення про проведення конкурсу, строки подачі заяв, вимоги до претендентів та матеріалів, що подаються, публікуються у засобах галузевої та місцевої інформації.

5.8. Свою кандидатуру для участі в конкурсі на посаду педагогічного працівника закладу освіти має право пропонувати будь-яка особа, яка за професійно-кваліфікаційними й іншими якостями, визначеними у цьому Положенні, має право займати цю посаду.

5.9. Не допускається немотивована відмова в прийнятті заяви на конкурс.

5.10. Посади за конкурсом займаються на визначений строк, встановлений за погодженням сторін, згідно з трудовим договором, контрактом від одного до п'яти років. У закладах освіти, що мають статус національного – від одного до семи років виключно на умовах контракту. ( Пункт 5.10 із змінами, внесеними згідно з Наказами Міністерства освіти N 201 ( [z0222-95](#) ) від 05.07.95, N 71 ( [z0112-96](#) ) від 11.03.96, N 229 ( [z0337-96](#) ) від 26.06.96 )

5.11. До обов'язкових документів, які подаються на конкурс, входять: документи про освіту, науковий ступінь, вчене звання, список наукових праць, винаходів, публікацій.

5.12. Після закінчення строку подачі заяв в двотижневий термін конкурсна комісія вивчає відповідність матеріалів, поданих претендентами на участь у конкурсі, вимогам посади.

За їх бажанням, а також за дорученням конкурсної комісії претендентам може бути надана можливість для ознайомлення із структурним підрозділом, де вони будуть працювати, зустрічі із трудовим колективом. За наявності двох і більше претендентів на заміщення посади завідуючого кафедрою, декана факультету, проректора, конкурсна комісія повинна визначити рейтинг претендентів шляхом відкритого або таємного голосування відповідно членів кафедри (в тому числі сумісників), ради факультету, вченої Ради навчального закладу. Щодо педагогічних працівників, конкурсна комісія, за необхідності, може запропонувати претенденту провести відкриту лекцію за фахом. ( Пункт 5.12 доповнено абзацом другим згідно з Наказом Міністерства освіти N 201 ( [z0222-95](#) ) від 05.07.95 )

5.13. На підставі співбесіди з кандидатами на посаду, оцінок їх праці на цій чи іншій посаді конкурсна комісія на засіданні приймає рішення, кого із претендентів пропонувати на заміщення посади педагогічного працівника відповідно до умов оголошеного конкурсу.

5.14. Рішення конкурсної комісії є позитивним, якщо за кандидата проголосувало більше половини її членів. За умови, коли голоси розподілились порівну, приймається те рішення, за яке проголосував голова конкурсної комісії.

Якщо кожен із учасників конкурсу не отримав більшості голосів, за рішенням конкурсної комісії може бути проведено повторне голосування. Конкурс вважається таким, що не відбувся, у тому разі, коли за підсумками повторного голосування жоден із учасників конкурсу не набрав необхідної кількості голосів, або були допущені процедурні й інші порушення порядку проведення конкурсу, встановленого цим Положенням. ( Пункт 5.14 доповнено абзацом другим згідно з Наказом Міністерства освіти N 201 ( [z0222-95](#) ) від

05.07.95 )

5.15. Рішення конкурсної комісії є підставою для укладання з претендентом трудового договору або контракту і призначення його на посаду.

## 6. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

6.1. Трудовий договір розривається відповідно до чинного законодавства про працю.

6.2. Після закінчення строку договору педагогічні працівники звільняються з роботи за пунктом 2 статті 36 КЗпП України, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення. Що стосується контракту, то він повинен бути припинений, продовжений або укладений на новий строк. Якщо строк контракту закінчився, то працівник звільняється з роботи також за пунктом 2 статті 36 КЗпП України ( [322-08](#) ).

6.3. Підстави розірвання контракту, крім встановлених чинним законодавством, можуть визначатися угодою сторін у контракті. При цьому розірвання контракту з ініціативи керівника закладу повинно проводитися з урахуванням гарантій, встановлених чинним законодавством.

При розірванні контракту з підстав, встановлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення проводиться за п.8 статті 36 КЗпП України, про що робиться відповідний запис у трудовій книжці працівника.

Контракт підлягає розірванню за умов, передбачених статтею 39 Кодексу законів про працю України ( [322-08](#) ): у разі хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за контрактом, порушення власником або уповноваженим органом законодавства про працю, невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених контрактом, та з інших поважних причин. ( Пункт 6.3 доповнено абзацом третім згідно з Наказом Міністерства освіти N 181 ( [z0221-95](#) ) від 14.06.94 )

6.4. На працівника, який уклав контракт, повинні повністю поширюватися пільги та гарантії, встановлені для працівників цього закладу чинним законодавством, Статутом, галузевими нормативними актами, колективним договором навчального закладу, в тому числі і при розірванні контракту.

6.5. Педагогічний працівник може бути звільнений з роботи тільки після закінчення навчального року, якщо інше не передбачене трудовим договором, контрактом.

6.6. Педагогічний працівник, який працює у даному навчальному закладі на умовах строкового трудового договору або контракту, має переважне право на укладання трудового договору, контракту на новий або інший (але не менший строк), передбачений цим Положенням. Строкові трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених

четвертим абзацом пункту 3.2. Положення, вважаються укладеними на невизначений строк.

Педагогічний працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 Кодексу законів про працю України ( [322-08](#) ) (крім випадку ліквідації закладу, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу, якщо у закладі освіти проводиться прийняття на роботу педпрацівників аналогічної кваліфікації.

Переважне право на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у статті 42 Кодексу законів про працю України, та в інших випадках, передбачених колективним договором. Умови відновлення соціально-побутових пільг, які працівники мали до вивільнення, визначаються колективним договором.

( Пункт 6.6 із змінами, внесеними згідно з Наказами Мінісвіти N 433 ( [z0220-95](#) ) від 07.12.93, N 201 ( [z0222-95](#) ) від 05.07.95 )

6.7. З педагогічними працівниками, які обрані за конкурсом або працюють на умовах строкового чи безстрокового договору, контракт може бути укладений тільки за їх згоди. ( Пункт 6.7 із змінами, внесеними згідно з Наказом Мінісвіти N 201 ( [z0222-95](#) ) від 05.07.95 )

6.8. При укладанні контракту, крім гарантій та компенсацій, передбачених чинним законодавством, можуть бути встановлені додаткові гарантії на випадок дострокового припинення контракту з незалежних від працівника причин.

6.9. Трудові спори між сторонами контракту розглядаються у встановленому чинним законодавством порядку.

6.10. При порушенні сторонами умов трудового договору, контракту вони несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства.

## 7. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Умови, передбачені в цьому Положенні, а також ті, які містяться у зразку контракту з педагогічним працівником закладу освіти, що є у загальнодержавній власності, визначаються угодою сторін з урахуванням специфіки і галузевих особливостей закладу освіти. ( Пункт 7.1 із змінами, внесеними згідно з Наказом Мінісвіти N 122 ( [z0322-95](#) ) від 21.05.99 )

7.2. Умови та порядок укладання трудових відносин, передбачені в цьому Положенні та у зразку контракту, можуть використовуватись у закладах освіти, підпорядкованих іншим міністерствам та підвідомчим Кабінету Міністрів України відомствам, а також таким, які засновані на комунальній та інших формах власності. ( Пункт 7.2 із змінами, внесеними згідно з Наказом Мінісвіти N 433 ( [z0220-95](#) ) від 07.12.93 )

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Наказ Міністерства освіти  
України  
05.08.1993 N 293

Зареєстровано в Міністерстві  
юстиції України  
10 серпня 1993 р.  
за N 104

**ЗРАЗОК КОНТРАКТУ**  
**з педагогічним, науково-педагогічним працівником**  
**закладу освіти, що є у державній власності**

( У назві і тексті після слова "педагогічним" доповнено  
словами "науково-педагогічним" згідно з Наказом Міносвіти  
N 122 ( z0322-99 ) від 28.04.99 )

( У назві і тексті слова "загальнодержавній власності"  
замінено словами "державній власності" згідно з Наказом  
Міносвіти N 122 ( z0322-99 ) від 28.04.99 )

\_\_\_\_\_ " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 199\_\_ р.  
(місто)

\_\_\_\_\_ (заклад освіти, в особі керівника

\_\_\_\_\_ посада, прізвище, ім'я, по батькові)

з одного боку, та громадянин \_\_\_\_\_,  
(прізвище, ім'я, по батькові)

з другого боку, уклали цей контракт про таке:

\_\_\_\_\_ (прізвище, ім'я, по батькові, рік народження,

\_\_\_\_\_ відомості про науковий ступінь, вчене звання)

призначається на посаду:

\_\_\_\_\_ (повна назва посади та заклад освіти)

на строк з " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 199\_\_ р. по " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 199\_\_ р.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. \_\_\_\_\_ виконує покладені  
(прізвище, ім'я, по батькові)

на нього обов'язки відповідно до законодавства України про працю, про освіту, рішень Уряду України, нормативних положень Міністерства освіти України, статуту закладу, Положення "Про порядок наймання та звільнення педагогічних працівників закладів освіти, що є у державній власності" та цього контракту.

1.2. Цей контракт є особливою формою трудового договору. На підставі контракту виникають трудові відносини між педагогічним, науково-педагогічним працівником та закладом освіти в особі його керівника. Звільнення з посади керівника закладу не є підставою для розірвання контракту з педагогічним, науково-педагогічним працівником.

1.3. На педагогічного працівника, який уклав цей контракт, повністю поширюється законодавство про працю, про освіту, положення Міністерства освіти, статут закладу.

1.4. Терміном "сторони" у цьому контракті позначаються навчально-виховний заклад та педагогічний працівник.

1.5. Педагогічний працівник підзвітний керівникові закладу освіти, структурного підрозділу (факультету, кафедри) в межах покладених на нього обов'язків.

## 2. ПРАВА ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА

має право:

(прізвище, ім'я, по батькові)

2.1. На належні умови праці, побуту, відпочинку, вільний вибір форм, методів, засобів навчання, виявлення педагогічної ініціативи.

2.2. На індивідуальну педагогічну діяльність.

2.3. На підвищення кваліфікації, перепідготовку, вільний вибір змісту програм, форм навчання, організацій, установ, приватних осіб, які здійснюють підвищення кваліфікації і перепідготовку, в т. ч. цільове навчання з проблемних питань освіти, навчання в аспірантурі, ад'юнктурі, докторантурі.

2.4. Користуватися пільгами, встановленими законодавством про працю, в тому числі скороченим робочим днем, продовженою відпусткою, пільговим забезпеченням житлом, в тому числі у сільській місцевості.

2.5. Брати участь у громадському самоврядуванні відповідно до статуту закладу освіти.

2.6. Бути захищеним від посягання на правові, соціальні та професійні гарантії, відповідно до діючих актів законодавства та нормативних актів Міністерства освіти України, статуту закладу та цього контракту.

2.7. Працювати за сумісництвом, а також на умовах погодинної оплати у своєму або в інших навчальних закладах, займатись підприємницькою діяльністю відповідно до умов, визначених законодавством та рішеннями уряду України.

2.8. Одержувати додаткову, крім встановленої Єдиною тарифною сіткою, оплату праці за роботу, виконану у закладі освіти.

### 3. ОBOB'ЯЗКИ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА

На період чинності цього контракту \_\_\_\_\_  
(прізвище, ім'я,  
\_\_\_\_\_ зобов'язаний забезпечити:  
по батькові)

3.1. Рівень викладання предмету за фахом, який відповідає державному стандарту якості освіти, з метою забезпечення підготовки спеціалістів відповідного рівня кваліфікації.

Підготувати конспект лекцій з питань \_\_\_\_\_  
(назва, термін виконання)

3.2. Підготовку методичних розробок: рекомендацій, вказівок, посібників, необхідних для одержання знань учнями, студентами, слухачами, в тому числі підготувати \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_  
(указати назву

\_\_\_\_\_ методичної розробки, термін виконання)

3.3. Участь у проведенні науково-дослідної роботи з важливих проблем (за фахом) з держбюджетної тематики, а також на госпрозрахунковій і комерційній засадах.

Завершити виконання \_\_\_\_\_  
(назвати тему науково-дослідної праці,

\_\_\_\_\_ одержання вченого стуреня (кандидата, доктора наук),

\_\_\_\_\_ термін виконання, вихідний документ згідно з планом  
науково-дослідної роботи).

3.4. Одержання рівня вищої кваліфікації. Завершити підготовку і захистити дисертацію на одержання вченого ступеня

\_\_\_\_\_, одержання вченого звання \_\_\_\_\_  
(кандидата, доктора наук), \_\_\_\_\_ (доцента,

\_\_\_\_\_ професора, вказати термін).

3.5. Підвищення кваліфікації відповідно до п.п. 2.3 цього контракту.

3.6. Дотримання чинного законодавства щодо збереження і набуття майна, збільшення прибутку закладу освіти, в т.ч. кафедри (відділення), зміцнення договірної, трудової дисципліни, захисту відомостей, що є державною, службовою та комерційною таємницею.

3.7. Своєчасне подання керівникові закладу, структурного підрозділу щорічного звіту про результати виконання умов, передбачених контрактом, а у разі неналежного їх виконання - достроково, на вимогу керівника закладу освіти.

### 4. ОПЛАТА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ПОВУТОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА

4.1. Працівникові закладу \_\_\_\_\_  
(прізвище, ім'я, по батькові)

за виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, виплачується за рахунок коштів закладу освіти:



4.2. Заробітна плата (оклад) в розмірі \_\_\_\_\_ карбованців, але не менше ніж це встановлено рішенням Уряду України, з урахуванням економічного і фінансового становища закладу освіти, факультету, кафедри (відділення).

4.3. За умови виконання зобов'язань, зазначених у пунктах 3.1-3.7 цього контракту, досягнення високих творчих і виробничих показників \_\_\_\_\_

(прізвище, ім'я, по батькові)

додатково встановлюються в межах фонду заробітної плати відповідно до особистого внеску:

4.4. Надбавка в розмірі \_\_\_\_\_ проц. посадового окладу щомісячно відповідно до стажу науково-педагогічної роботи.

4.5. Винагорода за повне виконання зазначених зобов'язань у розмірі \_\_\_\_\_ проц. щоквартально.

4.6. Винагорода за викладання предмету українською мовою \_\_\_\_\_ проц. посадового окладу.

4.7. Винагорода за результатами роботи закладу, факультету, кафедри за рік відповідно до діючого у закладі Положення.

4.8. Частина чистого прибутку закладу, факультету, кафедри (відділення) в розмірі \_\_\_\_\_ проц.

4.9. Одноразові виплати за виконання окремих завдань за додатковою угодою до контракту.

4.10. Доплата, пов'язана з акредитацією закладу освіти і підготовкою спеціалістів з сертифікованих спеціальностей \_\_\_\_\_ проц.

4.11. Доплата за виконання практичної роботи в базових установах галузі \_\_\_\_\_ проц. посадового окладу.

4.12. Доплата за завідування кафедрою \_\_\_\_\_ проц. посадового окладу.

4.13. Доплата за виконання обов'язків: директора філіалу \_\_\_\_\_ проц.\*, декана факультету \_\_\_\_\_ проц., заступника декана \_\_\_\_\_ проц.\*

4.14. У разі невиконання умов, викладених у п.п. \_\_\_\_\_ контракту, премія не вилачується повністю або частково.

4.15. \_\_\_\_\_ надається щорічна

(прізвище, ім'я, по батькові)

відпустки тривалістю \_\_\_\_\_ календарних днів і додаткова відпустка тривалістю \_\_\_\_\_ календарних днів.

До щорічної відпустки виплачується матеріальна допомога у розмірі \_\_\_\_\_ посадових окладів.

4.16. Виплати згідно з пунктом 4, надання пільг та компенсацій, передбачених пунктами 4.18-4.20 контракту, здійснюється за рахунок \_\_\_\_\_ за відповідними

(назва закладу освіти)

статтями обліку.

4.17. \_\_\_\_\_ підлягає державному

(прізвище, ім'я, по батькові)

соціальному страхуванню на термін дії цього контракту.

4.18. При повній або частковій утраті працездатності, пов'язаної з нещасним випадком на виробництві \_\_\_\_\_

(прізвище,

ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_ крім пільг, передбачених діючим законодавством, сплачується одноразова допомога в розмірі \_\_\_\_\_ місячних окладів.

4.19. У разі смерті \_\_\_\_\_

(прізвище, ім'я, по батькові)

в період дії контракту його сім'ї сплачується одноразова допомога в розмірі \_\_\_\_\_ місячного окладу, а у разі смерті, пов'язаної з виробництвом, окрім доплати до пенсії, у випадку втрати годувальника, із розрахунку \_\_\_\_\_ проц. окладу на місяць на кожного неповнолітнього члена сім'ї до досягнення ним повноліття.

4.20. У випадках припинення дії контракту (з поважних причин) поряд з виплатами, передбаченими діючим законодавством, працівнику сплачується одноразова допомога в розмірі \_\_\_\_\_ місячних окладів.

\* Додаткові обов'язки цієї категорії педагогічних працівників визначаються окремим додатком до цього контракту, який складається у закладі освіти.

## 5. ОBOB'ЯЗКИ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

5. Разом з переліченими виплатами \_\_\_\_\_

(назва закладу)

зобов'язаний:

5.1. Забезпечити \_\_\_\_\_

(прізвище, ім'я, по батькові)

створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, виплачувати заробітну плату відповідно до цього контракту.

5.2. Визначити педагогічному працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними засобами роботи.

5.3. Забезпечити умови техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці.

5.4. Забезпечити працівника на його вимогу матеріально-технічними засобами в обсязі, необхідному для виконання робіт по підготовці спеціалістів, виконанню науково-дослідних робіт.

5.5. Надавати можливість підвищення кваліфікації, в тому числі через аспірантуру, ад'юнктуру, докторантуру та інші форми одержання вищої наукової кваліфікації.

5.6. Надавати допомогу у навчально-методичному забезпеченні учбового процесу: документацією, технічними засобами навчання.

5.7. Гарантувати додержання прав і законних інтересів \_\_\_\_\_

відповідно до діючого законодавства

(прізвище, ім'я, по батькові)

та цього контракту.

5.8. Надавати можливість педагогічному працівникові \_\_\_\_\_

працювати за сумісництвом, на \_\_\_\_\_

(прізвище, ім'я, по батькові)

умовах погодинної оплати, а також займатися підприємницькою діяльністю відповідно до чинного законодавства.

5.9. Інформувати працівника про науково-технічну політику закладу освіти, а також про державні потреби у спеціалістах, яких готує факультет, кафедра.

5.10. Надавати інформацію на запит педагогічного працівника.

5.11. При необхідності організовувати контроль педагогічної та наукової діяльності педагогічного працівника. Призначати проведення його атестації, переводити на іншу роботу відповідно до чинного законодавства.

5.12. Звільняти педагогічного працівника по закінченню строку контракту, достроково на його вимогу, а також у випадку порушень законодавства та умов контракту, в тому числі закладом освіти. Укладати контракт на наступний строк за згодою сторін, на що працюючий працівник має переважне право.

## 6. ЗМІНИ ТА РОЗІРВАННЯ КОНТРАКТУ

6.1. Контракт може бути припинений або розірваний з підстав, передбачених чинним законодавством та умовами самого контракту.

6.2. Підставами для розірвання контракту є:

6.2.1. Закінчення строку його дії. При цьому керівник закладу освіти і працівник повинні за угодою сторін не пізніше як за два місяці визначитись у такому: контракт припиняє дію, контракт продовжується або укладається на новий термін. Контракт не може "переходити" в договір на невизначений строк відповідно до пункту 2 ст.36 Кодексу законів про працю України( [322-08](#) ), коли кожна із сторін не поставила питання про його припинення. Якщо у цей термін сторони не визначились, то контракт продовжується на новий термін.

6.2.2. Угода сторін (пункт 1 статті 36 Кодексу Законів про працю України)

6.2.3. Ініціатива закладу освіти до закінчення строку дії контракту на умовах, передбачених законодавством (статті 40, 41 Кодексу законів про працю України).

6.2.4. Ініціатива працівника до закінчення терміну дії контракту в зв'язку з порушенням закладом освіти законодавства про працю, невиконання умов, передбачених контрактом (стаття 39 Кодексу законів про працю України). Підставою для дострокового припинення контракту за ініціативою працівника є хвороба або інвалідність, які перешкоджають виконанню роботи за контрактом, а також невиконання закладом освіти умов, визначених у пунктах 5.1-5.13 цього контракту.

6.2.5. З ініціативи закладу освіти дострокове розірвання контракту може бути тільки за умов, передбачених чинним трудовим законодавством, а також при невиконанні працівником умов, викладених у пунктах 3.1-3.7 цього контракту.

6.3. При розірванні контракту з підстав, не передбачених чинним законодавством, звільнення проводиться за п.8 статті 36 Кодексу законів про працю України.

6.4. У будь-якому випадку розірвання контракту, крім порушень законодавства з боку працівника, заклад освіти виплачує одноразове заохочення у розмірі \_\_\_\_\_ (прізвище, ім'я, по батькові) \_\_\_\_\_ окладів.

6.5. Сторони вживають заходів до дотримання конфіденційності умов контракту.

6.6. Умови цього контракту можуть бути змінені тільки за угодою сторін у письмовій формі.

6.7. Контракт набирає чинності з часу його підписання сторонами.

6.8. Цей контракт укладений в двох примірниках, які зберігаються у кожній із сторін і мають однакову юридичну силу.

## 7. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН І ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

7.1. У випадку невиконання чи неналежного виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, сторони несуть відповідальність відповідно до законодавства та цього контракту.

7.2. Спори між сторонами вирішуються в порядку, установленому чинним законодавством.

## 8. АДРЕСИ СТОРІН. ІНШІ ВІДОМОСТІ

8.1. Відомості про працівника:

Домашня адреса \_\_\_\_\_

Домашній телефон \_\_\_\_\_

Службовий телефон \_\_\_\_\_

Паспорт серія \_\_\_\_\_ N \_\_\_\_\_  
виданий " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_ р.

\_\_\_\_\_ (вказати орган, що видав паспорт)

Підстава для пільг по оподаткуванню.

\_\_\_\_\_ (вказати відомості про кількість дітей, утриманців та ін.)

8.2. Відомості про заклад освіти:

Повна назва \_\_\_\_\_

Адреса \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (посада, прізвище, ім'я, по батькові керівника закладу освіти)

Службовий телефон керівника закладу \_\_\_\_\_

Розрахунковий рахунок N \_\_\_\_\_

в \_\_\_\_\_

Від закладу освіти

Педагогічний працівник  
закладу освіти

\_\_\_\_\_ (посада, прізвище, ім'я,  
по батькові)

\_\_\_\_\_ (підпис, прізвище, ім'я,  
по батькові)

\_\_\_\_\_ (підпис)

\_\_\_\_\_ (підпис)

М. П.

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 199 \_\_\_\_ р.

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 199 \_\_\_\_ р.