

**На запитання спілчан відповідає відділ обкому профспілки з питань соціально – економічного та правового захисту працівників освіти.**

Чинне законодавство України про працю не містить норм, які б передбачали надання вільних від роботи годин для пошуку роботи працівникові якого попереджено про розірвання трудового договору у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 статті 40 Кодексу законів про працю України).

Разом з тим, відповідно до статті 9-1 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть **встановлювати** додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Зазвичай, такі пільги встановлюються **у колективному договорі**, який укладається в установі, організації.

Правові засади застосування колективних договорів в Україні визначені у КЗпП України, Законах України «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про охорону праці» тощо.

Статтею 13 КЗпП України визначено, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема, зміни в організації виробництва і праці, а також встановлення гарантій, компенсацій, пільг.

Згідно з статтею 5 Закону України «Про колективні договори і угоди» умови

колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали.

Таким чином, норма, що надає працівникам, попередженим про скорочення їх посад певної кількості годин робочого часу із збереження заробітної плати для пошуку нової роботи **має бути передбачена у колективному договорі.**

Наведемо для прикладу пункт чинного колективного договору навчального закладу:

**«Адміністрація зобов'язується:**

**- « Надавати працівникам, яких попереджено про скорочення їх посад, на їхнє прохання до 4годин робочого часу на тиждень із збереженням заробітної плати для пошуку нової роботи».**

На підставі наведеного формулювання можна дійти висновку, що для надання зазначеної **гарантії** працівникові необхідно **подати письмову заяву**, а роботодавцю видати **відповідний наказ** (розпорядження).

Оскільки час для пошуку нової роботи на підставі положень колективного договору включається до складу робочого часу, у таблиці обліку використаного робочого часу такі години позначаються як години роботи, передбачені колективним договором («Р» або «01»).

Таким чином, оплата часу для пошуку нової роботи здійснюється на загальних підставах.