



Комунальний заклад
«ХАРКІВСЬКИЙ СПЕЦІАЛІЗОВАНИЙ ВИЩИЙ КОЛЕДЖ МИСТЕЦТВ»
Харківської обласної ради

РАДА РОБОТОДАВЦІВ закладу фахової передвищої освіти

Інформаційно-методична абетка



Харків-2025

Рада роботодавців закладу фахової передвищої освіти.

Інформаційно-методична абетка для адміністрації/педагогічного колективу коледжу та стейкхолдерів/потенційних роботодавців. – Харків: Методичний кабінет ХФВКМ, 2025.

Укладачі:

Лисюк Олена Олегівна – завідувач методичного кабінету, спеціаліст вищої категорії, викладач - методист

Правдівцева Людмила Володимирівна – методист методичного кабінету, голова ЦК «Інформаційно-документні ресурси», спеціаліст вищої категорії, викладач - методист

Шахман Ольга Андріївна – завідувач навчально-виробничої практики, спеціаліст вищої категорії, викладач - методист

ІНФОРМАЦІЙНО-МЕТОДИЧНА АБЕТКА — це навчальне видання або збірка, що містить основні, початкові відомості та практичні рекомендації з якоїсь теми, розділу або процесу, розташовані в упорядкованому вигляді для засвоєння знань, умінь та навичок.

Ключові характеристики:

- **Інформативність:**

Містить роз'яснення та теоретичні відомості щодо певної теми чи дисципліни.

- **Методичний характер:**

Надає практичні вказівки, рекомендації та методику виконання завдань.

- **Початковий рівень:**

Подає основні, найпростіші положення та основи чогось, що допомагає засвоювати нові знання.

- **Упорядкованість:**

Інформація представлена у вигляді збірки або «абетки», що означає певний порядок та структурованість.

- **Цільова аудиторія:**

Призначена для певної групи людей (наприклад, педагогічних працівників), яким потрібні базові знання для практичної діяльності.

Приклади використання:

- «Абетка для директора», що стала збіркою порад для директорів закладів освіти у розбудові внутрішньої системи забезпечення якості освіти.
- Методичні рекомендації, які можуть бути використані як навчальні видання для здобуття певних компетентностей педагогічного складу.

Рада стейкхолдерів є ширшим поняттям, що охоплює всіх, хто має інтерес до організації чи проекту (включно з клієнтами, партнерами, владою), тоді як рада роботодавців фокусується на інтересах роботодавців як сторони соціально-трудових відносин, а саме представників керівництва підприємства. Отже, рада роботодавців — це специфічний тип ради стейкхолдерів, який представляє інтереси бізнесу у відносинах з працівниками та державою.

Основні відмінності

Склад учасників:

- **Рада стейкхолдерів:** Включає широке коло зацікавлених сторін, як зовнішніх (клієнти, партнери, представники влади, ЗМІ, постачальники), так і внутрішніх (співробітники, власники, акціонери).
- **Рада роботодавців:** Складається з представників роботодавців — керівників підприємств або уповноважених ними осіб, які ведуть переговори та укладають колективні договори.

Фокус інтересів:

- **Рада стейкхолдерів:** Представляє та узгоджує різноманітні інтереси, що можуть бути пов'язані з діяльністю організації в цілому, її стратегією, соціальною відповідальністю тощо.
- **Рада роботодавців:** Зосереджена на захисті та представленні інтересів роботодавців у соціально-трудових відносинах, формуванні умов праці, переговорів з профспілками та державою.

Функції:

- **Рада стейкхолдерів:** Може виконувати функції стратегічного управління, консультування, моніторингу репутації та впливу організації на різні групи.
- **Рада роботодавців:** Займається веденням колективних переговорів, укладанням колективних договорів, пошуком компромісів у трудових відносинах, а також формуванням політики у сфері праці.

Таким чином, рада стейкхолдерів є ширшим поняттям, а рада роботодавців є вузьким, специфічним інструментом для представлення інтересів бізнесу в соціально-трудовому партнерстві.

Спочатку створюється наказ про створення ради роботодавців, який офіційно започатковує її діяльність, а потім вже на його основі розробляється та затверджується положення (статут) про раду роботодавців, яке визначає її права, обов'язки, структуру та порядок роботи.

Етапи процесу:

1. Наказ про створення:

Це перший і найважливіший крок. Наказ видається керівником освітнього закладу і є юридичним підтвердженням створення такої ради.

2. Розробка положення (статуту):

Після видання наказу розробляється положення про раду роботодавців. Це документ, який детально описує всі аспекти діяльності ради, зокрема:

- Її цілі та завдання.
- Порядок формування та склад.
- Повноваження та компетенції.
- Процедури прийняття рішень.
- Права та обов'язки членів ради.

Затвердження положення:

Положення затверджується керівником підприємства або іншим відповідним органом після його розробки та обговорення.

Отже, наказ є ініціатором і першим документом, а положення – це документ, що регламентує діяльність, яка розпочинається за наказом.

Склад Ради роботодавців в освітньому закладі затверджується зазвичай рішенням вченої ради або наказом ректора/директора, який може бути виданий за погодженням із представниками роботодавців або ж рішенням самої ради роботодавців на засіданні. Найчастіше це залежить від внутрішнього положення самого коледжу про раду роботодавців.

За загальним правилом, директор коледжу може очолювати раду роботодавців, оскільки законодавство України не містить прямої заборони на це, на відміну від вченої ради, яку керівник закладу очолювати не може. Повноваження директора та склад органів управління визначаються установчими документами коледжу та чинним законодавством.

Ключові моменти:

- **Відсутність прямої заборони:**

На відміну від вченої ради, де заборонено бути керівнику закладу, щодо ради роботодавців такої норми немає.

- **Установчі документи:**

Положення про раду роботодавців та статут коледжу визначають, хто може очолювати цю раду.

- **Визначення ролі:**

Директор є керівником закладу, а рада роботодавців — це колегіальний дорадчий орган, що може включати керівника коледжу як одного зі своїх членів або як голову.

Отже, для того, щоб бути впевненим, чи може директор очолювати раду роботодавців, слід звернутися до статуту коледжу та положення про раду роботодавців, які є основними документами, що регулюють цю діяльність.

КОГО ПОТРІБНО РОЗУМІТИ ПІД ТЕРМІНОМ «РОБОТОДАВЕЦЬ»

РОБОТОДАВЕЦЬ – це особа, яка від імені підприємства, установи, організації або фізична особа – підприємець, уповноважена вести колективні переговори та укладати колективні договори (угоди), що **регулюють соціально-трудові відносини на підприємстві**. Роботодавцем може бути або власник підприємства, або уповноважена власником особа (керівник).

- ✓ Згідно [Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності»](#):
 - Стаття 1. **«роботодавець - юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа - підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб»;**
- ✓ Згідно Статті 3. [Закону України "Про колективні договори і угоди»](#) сторонами колективного договору є сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця, зокрема представники відокремлених підрозділів юридичної особи;
- ✓ Згідно частини 7 статті 65 [Господарського кодексу України](#) на підприємствах, які використовують найману працю, укладається колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові, соціально-економічні відносини **між роботодавцем і працівниками, їх представниками**.

Водночас, згідно частини другої цієї статті власник здійснює свої права щодо управління підприємством безпосередньо **або** через уповноважені ним органи **відповідно до статуту підприємства**.

Таким чином, особа, яка уповноважена згідно статуту підприємства на ведення колективних переговорів та укладення колективного договору - є **роботодавцем**. Роботодавець – **власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган**, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю, яка найняла працівника за трудовим договором (контрактом).

- ✓ Законодавство, зокрема стаття 6. [Закону України «Про колективні договори і угоди»](#) та стаття 7. [Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності»](#) прямо **забороняють будь-яке втручання** в статутну діяльність сторони роботодавців, зокрема з питань ведення колективних переговорів та виконання обов'язків за колективними договорами (угодами).

Важливо: якщо згідно *статуту комунального підприємства* повноваження на ведення колективних переговорів передані власником/засновником керівнику підприємства – він є роботодавцем та несе повну відповідальність за виконання укладених колективних договорів (угод). При цьому органам місцевої влади, як власникам підприємства заборонено будь-яким чином втручатись або забороняти роботодавцю виконання його зобов'язань (додатково погоджувати штатні розписи, не реєструвати колективний договір, узгоджувати до яких галузевих угод має приєднатись роботодавець або забороняти таке приєднання тощо).

Тобто, якщо власник передав повноваження роботодавця керівнику підприємства, він втрачає статус роботодавця та не може будь-яким чином втручатись або перешкоджати здійсненню роботодавцем його зобов'язань у сфері соціально-трудових відносин.

Огляд від III

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТОДАВЦІВ – це неприбуткова громадська організація, яка добровільно об'єднує роботодавців (фізичних осіб або юридичних осіб, що наймають працівників) для представництва, захисту їхніх законних інтересів, прав та координації діяльності у сферах трудових і соціально-економічних відносин.

Основні характеристики та функції:

- **Неприбутковий статус:**

Діяльність спрямована на представництво, а не на отримання прибутку.

- **Добровільність та рівноправність:**

Роботодавці вступають до таких організацій на добровільних засадах і є рівноправними учасниками.

- **Представництво та захист:**

Головна мета – захищати права та інтереси роботодавців у відносинах з державою, профспілками та іншими сторонами соціального діалогу.

- **Координація та співпраця:**

Організації роботодавців можуть об'єднуватися в спілки та інші статусні об'єднання для координації своєї діяльності.

- **Соціальний діалог:**

Беруть участь у соціальному діалозі на різних рівнях, представляючи інтереси роботодавців у переговорах та засіданнях.

<https://www.google.com/search?q=.....>

Типове положення про раду роботодавців в закладів ФПО

Огляд від III

Типового положення про Раду роботодавців для всіх закладів фахової передвищої освіти не існує, оскільки кожен заклад формує власне Положення про Раду роботодавців відповідно до потреб та профілю своєї діяльності.

Однак, зазвичай такі ради створюються для посилення зв'язку закладу з ринком праці, залучення роботодавців до освітнього процесу, формування освітніх програм та забезпечення працевлаштування випускників. Загальні принципи формування та діяльності Ради роботодавців, як правило, містяться в таких документах: Положення, протоколи засідань, плани роботи, звіти тощо.

Мета створення Ради роботодавців:

- **Взаємодія із ринком праці:**

забезпечення відповідності освітніх програм потребам роботодавців та ринку праці.

- **Визначення потреб у кадрах:**

аналіз актуальних та перспективних потреб галузі у фахівцях.

- **Вдосконалення освітніх програм:**

залучення роботодавців до розробки та оновлення освітньо-професійних програм.

- **Сприяння працевлаштуванню:**

допомога у працевлаштуванні випускників, організація практик та стажувань.

- **Консультації:**

надання експертної оцінки та рекомендацій щодо розвитку освітнього закладу.

Ключові аспекти положення про Раду роботодавців:

- **Склад ради:**

формується із представників провідних підприємств та організацій, які відповідають профілю підготовки молодших бакалаврів у закладі.

- **Засади участі:**

участь роботодавців є добровільною та здійснюється на громадських засадах, часто на основі договору про співпрацю.

- **Функції:**

- ✓ участь у розробці та оновленні освітньо-професійних програм;
- ✓ оцінка якості підготовки фахівців;
- ✓ надання рекомендацій щодо змісту навчальних дисциплін;
- ✓ організація та проведення практик, стажувань, інших форм професійної підготовки;
- ✓ участь у профорієнтаційній роботі;
- ✓ сприяння працевлаштуванню випускників.

- **Формування та діяльність:**

рада роботодавців обирає голову, затверджує план своєї роботи та протоколює результати засідань. Засідання можуть бути як регулярними, так і позачерговими.

Де знайти приклади положень: Найкращий спосіб ознайомитись із типовими формами положень – це відвідати сайти конкретних закладів фахової передвищої освіти, які мають власну раду роботодавців.

<https://www.google.com/search?q=>

Законі України «Про освіту»

Огляд від ШІ

В Законі України «Про освіту» йдеться про «>>ради роботодавців» у сфері професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти. Ці ради створюються для поєднання освіти з виробництвом, забезпечення потреб ринку праці та підготовки конкурентоспроможних фахівців.

Де знайти інформацію про ради роботодавців:

- **Закон України «Про фахову передвищу освіту»** прямо передбачає створення рад роботодавців та визначає їхні функції, пов'язані з узгодженням освітніх програм з потребами ринку праці.
- **Закон України «Про професійну освіту»** висвітлює аналогічні норми щодо взаємодії з роботодавцями.
- **На офіційних ресурсах** - на сайтах Міністерства освіти і науки України та професійних освітніх закладів.

Стаття 1. Основні терміни та їх визначення.

3. Інші терміни вживаються в цьому Законі в такому значенні:
терміни "[роботодавець](#)", "[організації роботодавців](#)", "[об'єднання організацій роботодавців](#)" - у значеннях, наведених у Законі України "Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності";

Стаття 39. Робочі та дорадчі органи закладу фахової передвищої освіти

1. Для вирішення поточних питань діяльності закладу фахової передвищої освіти утворюються робочі органи - дирекція, адміністративна рада, методична рада, приймальна комісія, стипендіальна комісія тощо.

2. З метою вироблення стратегії та напрямів провадження освітньої та іншої діяльності закладу фахової передвищої освіти керівник закладу має право утворювати на громадських засадах дорадчі (дорадчо-консультативні) органи ([раду роботодавців](#), раду інвесторів, раду бізнесу, навчально-методичну раду тощо), якщо інше не передбачено установчими документами закладу фахової передвищої освіти.

3. Положення про робочі та дорадчі органи затверджуються керівником закладу фахової передвищої освіти відповідно до установчих документів закладу фахової передвищої освіти.

Стаття 78. Громадський нагляд (контроль) у сфері фахової передвищої освіти

1. Громадський нагляд (контроль) у сфері фахової передвищої освіти здійснюється на засадах, визначених [Законом України «Про освіту»](#).