



Профспілка працівників освіти і науки України
**КІРОВОГРАДСЬКА ОБЛАСНА
ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФСПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ
ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

ІНФОРМАЦІЙНИЙ ВІСНИК №13

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ
ОСВІТЯН В ЗАПИТАННЯХ І ВІДПОВІДЯХ**

**м. Кропивницький
2017р.**

**Актуальні питання здійснення профспілковими організаціями
громадського контролю за дотриманням законодавства про працю
в умовах адміністративної та освітньої реформ**

Сучасна Україна перебуває в умовах суттєвих змін, пов'язаних із активним реформуванням, в тому числі адміністративної та освітньої сфери: продовжується процес децентралізації, створюються нові ОТГ, набрав чинності новий закон України «Про освіту», в зв'язку з прийняттям якого внесено зміни до радикальних законів – «Про загальну середню освіту», «Про вищу освіту», «Про дошкільну освіту» та інш.

Послаблення контролю з боку держави в сфері праці, економічної кризи спричиняє масштабний наступ на права трудящих.

Мають місце випадки, коли роботодавці та уповноважені ними особи порушують трудове законодавство, допускають порушення профспілкових прав, створюють перешкоди в діяльності профспілок, в тому числі щодо здійснення ними громадського контролю за дотриманням законодавства про працю.

Нерідко порушниками трудового законодавства стають посадові особи органів державної влади та місцевого самоврядування – саме ті, хто має забезпечувати і контролювати виконання Конституції і законів України, дотримання прав і свобод громадян (ст. 119 Конституції України). Особливо це спостерігається при створенні ОТГ.

Подібні негативні тенденції потребують більш активного реагування профспілкових організацій на порушення прав трудящих.

Громадський контроль профспілок за дотриманням законодавства про працю, який здійснюється згідно з Кодексом законів про працю (ст. 259) та Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності» (ст. 21) і охоплює питання своєчасної та в повному обсязі виплати заробітної плати, виконання колективних договорів та угод, додержання законодавства про працю, зайнятість та охорону праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та соціально-побутових умов, забезпечення працівників засобами індивідуального захисту, соціального страхування, набуває особливо важливого значення.

Профспілкові організації проводять цілеспрямовану правозахисну роботу, надають членам організацій правову допомогу, захищають їх інтереси в судах, співпрацюють з органами державного нагляду і контролю, в тому числі з Державною службою України з питань праці, яка згідно з Порядком здійснення державного контролю за додержанням законодавством про працю, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 295 від 26 квітня 2017 року, здійснює перевірки за інформацією профспілкових органів про порушення прав працівників, які є членами профспілки, виявлених в ході здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю.

З метою підвищення ефективності громадського контролю виборними профспілковими органами та їх уповноваженими представниками за дотриманням вимог законодавства у соціально-трудовій сфері роботодавцями, органами влади та місцевого самоврядування підготовлено цей методичний посібник, який містить добірку правових обґрунтувань найпоширеніших у закладах освіти області ситуацій, пов'язаних з порушенням законодавства про працю та виявлених при здійсненні громадського контролю уповноваженими органами профспілки. Сподіваємося, що ці матеріали будуть добрим посібником у практичній роботі громадський інспекторів праці.

*Голова об'єднання профспілки С.Скалько,
юристиконсульт С.Гостєва*

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ОСВІТЯН В ЗАПИТАННЯХ І ВІДПОВІДЯХ

КОЛЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ

Чи обов'язково укладати колективний договір?

Так, обов'язково.

Згідно ч. 7 ст. 65 Господарського кодексу України, на всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом повинен укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства.

Ст. 17 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачена відповідальність осіб, які представляють роботодавців чи профспілки або інші уповноваженні трудовим колективом органи за ухиляння від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, або навмисне порушення строку, або не забезпечення роботи відповідної комісії у визначені сторонами строки у вигляді штрафу до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

Який строк дії колективного договору?

Відповідно до ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди», колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін, або з дня, зазначеного у колективному договорі, після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.

Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір.

У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміненого або доповнення чинного колективного договору.

У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

Повідомна реєстрація продовження строку чинності колективного договору законодавством не передбачена.

Чи обов'язково колективний договір має реєструватись?

Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» колективні договори підлягають повідомній реєстрації в установленому порядку місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування (ст. 9). Закон не містить будь-яких виключень.

Відповідальність за неподання колективного договору на реєстрацію законодавством не передбачена.

Метою реєстрації колективного договору є підтвердження його автентичності для унеможливлення фальсифікації.

Чи має юридичну силу незареєстрований колективний договір?

Незареєстрований колективний договір має юридичну силу, оскільки колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі (ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

Чи може бути відмовлено в повідомній реєстрації колективного договору, якщо на думку реєстратора договір суперечить вимогам чинного законодавства?

Відповідно до пункту 5 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115 сторонам договору може бути відмовлено у повідомній реєстрації лише у разі, коли подані на реєстрацію примірники договору не є автентичними. Реєстратор не має права відмовити у реєстрації колективного договору з підстав невідповідності його змісту вимогам законодавства.

Які дії у разі невідповідності колективного договору вимогам законодавства?

У разі виявлення в колективному договорі положень, які не відповідають законодавству (погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників), реєструючий орган надає відповідні роз'яснення. Зазначені роз'яснення надаються листом. У написі про повідомну реєстрацію колективного договору вказуються вихідний номер і дата надсилання цього листа. Лист з роз'ясненнями надається сторонам колективного договору разом із примірниками договору не пізніше наступного робочого дня після його повідомної реєстрації. У разі якщо сторони врахували роз'яснення реєструючого органу і внесли відповідні зміни чи доповнення до договору, вони підлягають повідомній реєстрації згідно із Порядком повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів.

Чи має право реєстратор вносити (вимагати внести) зміни у текст колективного договору?

Конвенцією МОП № 154 про сприяння колективним переговорам зазначено, що заходи, вживані з метою сприяння колективним переговорам, мають розроблятися чи застосовуватися таким чином, щоб не обмежувати свободи колективних переговорів (стаття 8).

Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції (стаття 7). Колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань. Зміни і доповнення до колективного договору, протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором (стаття 14 Закону).

Тобто, законодавством не надано права реєстратору вносити чи вимагати внести зміни до колективного договору і не передбачено здійснення реєстратором контролю за усуненням виявлених у колективному договорі порушень.

Протягом якого строку реєстратор повинен здійснити реєстрацію колективного договору?

Повідомна реєстрація проводиться протягом 14 робочих днів з дня, наступного після надходження договору до реєструючого органу. Не пізніше наступного робочого дня після реєстрації чи прийняття рішення про відмову в реєстрації примірники договору повертаються сторонам, які подали їх на реєстрацію. Копія відповідного договору зберігається в реєструючому органі (пункт 6 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів).

Чи можуть сторони включити до колективного договору умови, що не відповідають чинному законодавству?

Відповідно до ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди», умови колективних договорів і угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до колективних договорів і угод.

Однак, колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги (ст. 5).

Які органи влади можуть втручатися у процес укладення колективного договору?

Ст. 6 Закону України «Про колективні договори і угоди» забороняє будь-яке втручання, яке може обмежити законні права працівників та їх представників або заборонити їх здійснення, з

боку органів представницької і виконавчої влади та господарського управління, політичних партій, роботодавців при укладенні та виконанні колективних договорів, угод

Чи можуть сторони колективного договору включити до цього умову про можливість безплатного надання оплачуваних додаткових послуг дітям працівників навчального закладу?

Так, можуть на підставі ст. 13 Кодексу законів про працю України, ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», якими визначено, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, в тому числі встановлення гарантій, компенсацій, пільг. Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

ОПЛАТА ПРАЦІ

Який порядок виплати щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків?

Ст. 57 Закону України «Про освіту» гарантує виплату педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання покладених на них обов'язків.

Відповідно до Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 5 червня 2000 р. № 898, цей Порядок поширюється на педагогічних працівників дошкільних, загальноосвітніх та інших навчальних закладів системи загальної середньої освіти, позашкільних, професійно-технічних, вищих навчальних закладів та закладів післядипломної освіти чи методичних установ, крім тих, які працюють в навчальному закладі чи методичній установі з сумісництвом.

Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам надається за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків за умови досягнення ними успіхів у вихованні дітей, навчанні, вихованні, професійній підготовці учнівської та студентської молоді, методичному забезпеченні, відсутності порушень виконавчої і трудової дисципліни та здійсненості в межах загальних коштів, передбачених кошторисом навчального закладу на оплату праці.

Щорічна грошова винагорода за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків надається відповідно до Положення, яке затверджується керівником навчального закладу чи методичної установи за погодженням з профспілковим органом і може включати в себе додаткові критерії, з урахуванням специфіки навчального закладу чи методичної установи.

Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам видається на підставі наказу керівника навчального закладу чи методичної установи, а керівникам - за наказом вищестоячої організації.

Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням підвищень.

Згідно з п. 6.3.15 Галузевої угоди та п. 6.3.11 Обласної угоди не допускається зменшення або скасування стимулюючих виплат, надбавок і доплат, які встановлені у граничних розмірах.

Який порядок виплати 20% надбавки, встановленої з метою підвищення престижності праці педагогічним працівників?

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 р. № 373 (у чинній редакції) педагогічним працівникам дошкільних, позашкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних навчальних закладів, вищих навчальних закладів I-II рівня акредитації, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування встановлено надбавку у граничному розмірі 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати). Розмір надбавки встановлюється керівником закладу (установи) у межах фонду оплати праці. Надбавка встановлюється на весь обсяг навчального навантаження, що виконується працівником в

тому числі за години заміни тимчасово відсутніх працівників, як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом.

П. 6.3.20 Галузевої угоди та Обласної угоди передбачено встановлення надбавок педагогічним працівникам відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 року № 373 у максимальному розмірі.

Як виплачується допомога на оздоровлення при наданні щорічної відпустки і чи потрібно писати заяву на отримання такої допомоги?

Відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту» держава забезпечує виплату педагогічним і науково-педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні щорічної відпустки.

У випадках виплати компенсації за невикористану відпустку допомога на оздоровлення не виплачується.

Допомога при наданні щорічної відпустки надається і тим педагогічним та науково-педагогічним працівникам, які працюють на умовах строкового трудового договору за умови звільнення їх з роботи після закінчення відпустки, а також жінкам з числа педагогічних або науково-педагогічних працівників, які під час перебування у відпустці для догляду за дитиною до трьох років працюють на умовах неповного робочого дня.

Іншим працівникам установ та закладів освіти, які не обіймають посади педагогічних або науково-педагогічних працівників, але ведуть викладацьку (педагогічну) роботу, допомогу при наданні щорічної відпустки не передбачено.

Оскільки допомогу на оздоровлення при наданні щорічної відпустки педагогічним і науково-педагогічним працівникам відповідно до статті 57 Закону України «Про освіту» гарантовано державою, надання працівником заяви на її виплату не обов'язкове.

Чи підлягають оплаті листки непрацездатності за сумісництвом?

Відповідно до пункту 30 Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2001 року № 1266, у разі, коли на момент настання страхового випадку застрахована особа працює за сумісництвом, страхувальники обчислюють середню заробітну плату окремо за основним місцем роботи й за сумісництвом. Розрахунковий період тоді визначається за кожним місцем роботи окремо.

Отже, страхові виплати та оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів роботодавця здійснюються на підставі копії виданого в установленому порядку листка непрацездатності, засвідченої підписом керівника й скріпленої печаткою за основним місцем роботи, та довідки про середню заробітну плату за основним місцем роботи.

Якщо особа працює на кількох роботах за сумісництвом, додатково додаються довідки про середню заробітну плату за місцями роботи за сумісництвом.

Як здійснюється доплата техпрацівникам за роботу з дезінфікуючими засобами та прибирання туалетів?

Відповідно до ч. 2 ст. 3-1 Закону України «Про оплату праці», при обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'єзний характер робіт, премії до свяtkових і ювілейних дат.

Пп. «г» пп. 3 п. 3 Постанови Кабінету Міністрів України № 1298 від 30.08.2002 року «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» у діючій редакції, встановлено доплати працівникам за використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів, - у розмірі 10 відсотків посадового (місячного) окладу.

Ця сама вимога закріплена у наказі Міністерства освіти і науки України № 557 від 26.09.2005 року «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» та Інструкції про порядок

обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України № 102 від 15.04.1993 року (у діючій редакції).

У роз'ясненні Міністерства соціальної політики щодо деяких питань оплати праці у зв'язку зі змінами в законодавстві від 12.01.2017 року вказано, що у випадку, коли працівнику встановлені доплати за роботу у шкільних умовах праці, зазначені доплати мають виплачуватись понад розмір мінімальної заробітної плати.

Відповідно до роз'яснення Міністерства соціальної політики, розміщеного у газеті «Праця і зарплата» N 35 (999), 21 вересня 2016 р., конкретний перелік посад працівників, яким установлюється така доплата, має затверджуватися в колективному договорі і виконання відповідних робіт має бути передбачено посадовими обов'язками працівників.

Встановлення такої доплати оформлюється наказом керівника закладу.

Проведення атестації робочих місць за умовами праці, оцінки умов праці, врахування фактичного часу чи будь-яких інших умов для встановлення названої доплати чинним законодавством не вимагається.

РЕЖИМ ПРАЦІ

Яка процедура тарифікації педагогічних працівників?

Відповідно до ст. 25 Закону України «Про загальну середню освіту» педагогічне навантаження вчителя включає 18 навчальних годин протягом навчального тижня, що становить тарифну ставку.

Встановлення вчителеві педагогічного навантаження обсягом менше тарифної ставки допускається тільки за його згодою.

Конкретно розмір педагогічного навантаження вчителеві визначається в наказі при укладенні трудового договору при поступенні працівника на роботу.

Розподіл педагогічного навантаження у школі здійснюється його керівником, погоджується з профспілковим комітетом та затверджується відповідним органом управління освітою і юридично оформляється в тарифікаційному списку, як це визначено п. 4 «Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти» затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України від 15.04.1993 р. № 102.

Відповідно до п. е) розділу IV «Основні обов'язки власника або уповноваженого ним органу», Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти і науки України, затверджених наказом Міністерства освіти і науки України № 455 від 20.12.1993 р., керівник закладу освіти зобов'язаний доводити до відома педагогічних працівників у кінці навчального року, до надання відпустки, педагогічне навантаження в наступному навчальному році. При цьому слід керуватись:

Навчальне навантаження вчителів на новий навчальний рік встановлює директор школи за погодженням з профспілковим комітетом. Ця робота завершується до закінчення навчального року і виходу вчителів у відпустку. Кожний учитель повинен знати, в яких класах і з яким навчальним навантаженням він буде працювати в новому навчальному році.

При встановленні вчителям навчального навантаження на новий навчальний рік рекомендується, як правило, зберігати його обсяг, принцип наступності викладання предметів у класах.

На неповне навчальне навантаження можуть бути прийняті вчителі лише з їх особистої згоди, вираженої в письмовій формі (заява).

При вибутті вчителя, який мав протягом навчального року неповне навчальне навантаження, його години, як правило, розподіляються до кінця навчального року між іншими вчителями.

Перерозподіл педагогічного навантаження протягом навчального року допускається у разі зміни кількості годин з окремих предметів, що передбачається робочим навчальним планом, або за письмовою згодою педагогічного працівника з додержанням законодавства України про працю.

Працівники органів освіти можуть виконувати педагогічну роботу в школах на умовах погодинної оплати в межах до половини ставки вчителя. Надання цієї роботи вказаним особам

можливе лише в тому випадку, якщо основні вчителі даної школи забезпечені викладацькою роботою в обсязі не менше ніж на ставку заробітної плати кожний.

Яку максимальну кількість годин педагогічного навантаження може мати вчитель?

Згідно п. 63 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, обсяг навчальної та іншої педагогічної роботи, яку може виконувати педагогічний працівник за основним місцем роботи, граничними розмірами не обмежується.

Як регламентується робота у закладах освіти у вихідні дні?

Відповідно до ч. 3 - 4 ст. 16 Закону України «Про загальну середню освіту», режим роботи закладу загальної середньої освіти визначається таким закладом освіти на основі відповідних нормативно-правових актів. Структура навчального року (за чвертями, півріччями, семестрами), тривалість навчального тижня, дня, занять, відпочинку між ними, інші форми організації освітнього процесу встановлюються закладом загальної середньої освіти у межах часу, передбаченого освітньою програмою. Організація освітнього процесу не повинна приводити до перевантаження учнів та має забезпечувати безпечні та нешкідливі умови здобуття освіти.

Згідно з ст. 67 Кодексу законів про працю України, при п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідні дні на тиждень. Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи підприємства, установи, організації, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації, і, як правило, має надаватися підряд з загальним вихідним днем.

За вимогою ст. 71 Кодексу законів про працю України, робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації і лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством:

- 1) для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків;
- 2) для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна;
- 3) для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у дальншому нормальні робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів;
- 4) для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

Залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Ст. 72 Кодексу законів про працю України встановлено, що робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

Мінсоцполітики України у листі від 13.04.2012 р. №123/13/133-12 роз'яснює, що залучення до роботи у вихідний день у зв'язку з виробничу необхідністю чинним законодавством не передбачено. Розуміти це роз'яснення слід так, що перелік випадків, коли працівників можна залучати до роботи у вихідний день, встановлений ст. 71 КЗП, є виключним, інші причини залучання до роботи у такий день встановлюатися не можуть.

Робочий час педагогічного працівника складається з годин педагогічного навантаження та інших видів робіт (перевірка зошитів, класне керівництво, завідування кабінетом тощо). Тривалість робочого часу, у тому числі і тривалість перебування на робочому місці, встановлюється Правилами внутрішнього трудового розпорядку, розкладами, графіками, посадовими інструкціями працівників, трудовими договорами та іншими локальними документами, погодженими із виборним органом профспілки в установленому порядку.

Тривалість робочого тижня, організація навчально-виховного процесу у загальноосвітніх навчальних закладах регламентується також Державними санітарними правилами і нормами,

відповідно до вимог яких не передбачена робота у вихідні дні, які використовуються для здійснення санітарно-гігієнічних процедур приміщень (дезінфекції, провітрювання тощо).

Яка норма площи прибирання встановлена для техпрацівників загальноосвітнього закладу?

Відповідно до п.23 Методичних рекомендацій з питань порядку формування штатів загальноосвітніх навчально-виховних закладів (лист Міністерства освіти і науки України №1/9-234 від 19.06.2001р. із змінами і доповненнями) посада прибиральника приміщені вводиться із розрахунку 0,5 посади на кожні 250 кв. м. площи, що приирається.

У школах, де заняття проводяться в другу зміну або є групи продовженого дня, додатково вводиться посада з розрахунку 0,5 посади на 250 кв. м. площи. При розрахунку площи, що приирається, не враховується площа класних кімнат (кабінетів) 8-11 кл., інша площа, що приирається учнями цих класів, а також площа стін, вікон, панелей.

Яка тривалість занять у закладі позашкільної освіти?

Згідно ч. 2 ст. 17 ЗУ «Про позашкільну освіту», тривалість занять у закладі позашкільної освіти визначається освітньою програмою, навчальними планами і програмами з урахуванням психофізіологічного розвитку та допустимого навантаження для різних вікових категорій і становить для вихованців, учнів і слухачів:

- віком від 3 до 6 років - 30 хвилин;
- віком від 6 до 7 років - 35 хвилин;
- інших - 45 хвилин.

Який термін дії посадової інструкції?

Термін дії посадової інструкції — 5 років (ст. 43 Переліку типових документів, що створюються під час діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування, інших установ, підприємств та організацій, із зазначенням строків зберігання документів, затвердженого наказом Міністерства юстиції України від 12.04.2012 № 578/5).

Чи має право адміністрація школи залучати учнів до прибирання шкільної території, класів, виконання іншої праці?

У ст. 52 Закону України «Про освіту» написано, що «відволікання учнів за рахунок навчального часу на роботу і здійснення заходів, не пов'язаних з процесом навчання, забороняється», так само прописано у ст. 43 Конституції України: «Використання примусової праці забороняється». Це означає, що жоден учень не зобов'язаний брати участь у шкільних суботниках чи прибирати в класі. Цю роботу має виконувати прибиральниця, на заробітну плату якої виділяються кошти з бюджету.

Чи обов'язково повинні бути у ЗНЗ посадові інструкції?

Застосування посадових інструкцій визначається нормативно-правовими документами, передусім ст. 29 Кодексу законів про працю України. Адже роботодавець зобов'язаний роз'яснити працівникові його права й обов'язки та проінформувати під підпис про умови праці.

Відповідно до п. 2 ст. 40 Кодексу законів про працю України, відсутність посадових інструкцій може викликати труднощі для керівництва підприємства в певних ситуаціях. Саме дані посадової інструкції можуть слугувати аргументом у спорі між роботодавцем та працівником. У посадовій інструкції прописано, що конкретно входить до кола обов'язків працівника. Адже посадова інструкція складається для посади, а не для конкретної людини, що її обіймає.

Відсутність посадових інструкцій може бути кваліфікована як порушення законодавства про працю.

Чи робиться запис у трудовій книжці про роботу за сумісництвом?

На підставі п. 2.14 Інструкції про ведення трудових книжок працівників, робота за сумісництвом, яка оформлена в установленому порядку, в трудовій книжці зазначається окремим

рядком. Запис відомостей про роботу за сумісництвом провадиться за бажанням працівника власником або уповноваженим ним органом.

Який порядок переведення працівника на легшу роботу за станом здоров'я?

Працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку.

При переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням (ст. 170 КЗпП України).

Який порядок надання легшої роботи вагітній працівниці?

Згідно ст. 178 КЗпП України, вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації.

Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.

Якщо заробіток осіб, зазначених у частинах першій і третьї цієї статті, на легшій роботі є вишим, ніж той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток.

ВІДПУСТКИ

Чи має право на додаткову відпустку працівник, який працює на умовах неповного робочого дня?

Відповідно до частини третьої статті 56 Кодексу законів про працю України робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Отже, працівник, який працює на умовах неповного робочого дня має право на додаткову відпустку на тих самих умовах, що і інші працівники, які працюють повний робочий день. Але стосовно оплати такої відпустки, то вона оплачується відповідно до заробітної плати працівника та відпрацьованого часу.

Чи має право на додаткову оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням працівник, який навчається у ВНЗ не за профілем, за яким працює?

Згідно зі статтею 15 Закону України «Про відпустки» працівники, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах із вечірньою та заочною формами навчання, мають право на додаткові оплачувані відпустки. При цьому нема значення, до якої сфери діяльності належить підприємство та профіль працівника.

Чи потрібно видавати наказ про надання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами?

Ні, не потрібно.

Законодавством не визначено обов'язку роботодавця оформляти відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами наказом. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами є одним із видів соціальної відпустки і надається на підставі медичного висновку (до пологів — 70 календарних днів, після пологів — 56 календарних днів (70 календарних днів — у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів, починаючи з дня пологів).

Чи має право працівниця відмовитися від оформлення соціальної відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами?

Так, має. Частиною першою статті 18 Закону України «Про відпустки» передбачено, що після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Надання такої відпустки оформляється наказом. Відмовити працівниці у наданні зазначененої відпустки роботодавець не має права. Якщо ж працівниця не бажає брати таку відпустку, після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами вона має приступити до роботи.

Хто підпадає під визначення «одинока мати» та умови надання соціальної відпустки цій категорії працівників?

Розяснення цього питання було надано Міністерством праці та соціальної політики у листі № 247/13/116-06 від 06.07.2006 року.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно відпусток» від 22.10.2004 р. N 2128-IV частину першу ст. 182-1 КЗпП України та частину першу ст. 19 Закону України «Про відпустки» доповнено словами «одинокій матері».

Згідно зі ст. 19 Закону України «Про відпустки» жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, матері інваліда з дитинства підгрупи А I групи, одинокий матері, батьку дитини або інваліда з дитинства підгрупи А I групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або інваліда з дитинства підгрупи А I групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування свяtkових і неробочих днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

Поняття «одинокої матері» визначено у постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.92 р. № 9. Згідно з п. 9 цієї постанови одинокою матір'ю слід вважати жінку, яка не перебуває у шлюбі та у сім'ї про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері; вдову; іншу жінку, яка виховує й утримує дитину сама.

За цим визначенням для визнання «іншої жінки» одинокою необхідно дві ознаки: вона і виховує дитину, і сама її утримує.

Після введення в дію Закону України «Про відпустки» таке поняття одинокої матері не повинно застосовуватися, оскільки п. 5 частини 12 ст. 10 цього Закону визначає одиноку матір'я як таку, яка виховує дитину без батька. Отже, участь батька або інших осіб в утриманні дитини не позбавляє матері статусу одинокої.

Відповідно до зазначеного, до категорії матері відносяться: жінка, яка не перебуває у шлюбі та у сім'ї про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері; вдова; жінка, яка виховує дитину без батька (в тому числі й розлучена жінка, яка виховує дитину без батька, незважаючи на факт отримання аліментів, і жінка, яка вийшла заміж, але її дитина новим чоловіком не усиновлена).

Зазначене визначення терміна «одинока мати» застосовується тільки для надання пільг і гарантій, встановлених трудовим законодавством щодо відпусток.

Батько тільки тоді може бути визнаний таким, що бере участь у вихованні дитини, коли він або проживає разом з дитиною, або є інші докази щоденної участі батька у вихованні дитини.

Для підтвердження факту, що батько не бере участі у вихованні дитини, можуть бути пред'явлені, наприклад, довідка з ЖЕКу про реєстрацію особи за місцем проживання, рішення органів опіки та піклування або суду щодо виховання батьком дитини тощо.

Згідно зі ст. 157 Сімейного кодексу питання виховання дитини вирішується батьками спільно. Той із батьків, хто проживає окремо від дитини, зобов'язаний брати участь у її вихованні й має право на особисте спілкування з нею. Батьки мають право укласти договір

щодо здійснення батьківських прав і виконання обов'язків тим з них, хто проживає окремо від дитини.

Статтею 158 цього Кодексу передбачено, що за заявою матері, батька дитини орган опіки та піклування визначає способи участі у вихованні дитини та спілкування з нею того з батьків, хто проживає окремо від неї. Рішення про це орган опіки та піклування постановляє на підставі вивчення умов життя батьків, їхнього ставлення до дитини, інших обставин, що мають істотне значення.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про охорону дитинства» та ст. 2 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» дитина - це особа віком до 18 років (повноліття), якщо згідно із законом, застосуванням до неї, вона не набуває прав повнолітньої раніше.

ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Чи потрібно звільнити директорів загальноосвітніх навчальних закладів у зв'язку із змінами, внесеними новим Законом України «Про освіту» до ст. 26 Закону України «Про загальну середню освіту» щодо призначення на посаду керівників закладу загальної середньої освіти за результатами конкурсного відбору?

Ні, не потрібно.

Відповідно до підпункту 17 пункту 3 розділу XII «Прикінцеві та переходні положення» чинного Закону України «Про освіту», після набрання чинності цим Законом (з 28 вересня 2017 року) ч. 2 ст. 26 Закону України «Про загальну середню освіту», норма щодо призначення керівника закладу освіти застосовується лише до вакантних посад в установленому трудовим законодавством порядку.

Щодо цієї вимоги закону Міністерством освіти і науки України неодноразово надавалися роз'яснення (лист Міністерства освіти і науки України органам місцевого самоврядування, місцевим державним адміністраціям, керівникам закладів освіти №19-554 від 13.10.2017 року «Щодо нагальних питань впровадження Закону України «Про освіту», роз'яснення на офіційному сайті Міністерства освіти і науки України [http://mon.gov.ua/usi-novivini/novini/2017/10/18/roz'ysnennya-mon-shhodo-zakonu-\(dokument\)/](http://mon.gov.ua/usi-novivini/novini/2017/10/18/roz'ysnennya-mon-shhodo-zakonu-(dokument)/), та інш.) про те, що конкурс директорів має проводитись після набрання чинності новим Законом України «Про освіту» на вакантні посади.

Тобто, не передбачено звільнення директорів, які були призначенні на посаду до на набрання чинності новим Законом України «Про освіту» і продовжують працювати.

Чи законно є вимога роботодавця про перехід на контрактну форму трудового договору або на строковий трудовий договір з керівниками закладів позашкільної освіти?

Ч. 2 ст. 26 Закону України «Про освіту» встановлено, що керівник закладу освіти призначається засновником у порядку, визначеному законами та установчими документами.

Згідно до ч. 2 ст. 23 Кодексу законів про працю України, строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Відповідно до вимог ст. 21 Кодексу законів про працю України, контракт є особливою формою трудового договору, сфера застосування якого визначається виключно законами України.

У Рішенні Конституційного Суду України № 12-рп/98 від 09.07.1998 року встановлено, що контрактна форма трудового договору не може впроваджуватись нормативними актами центральних і місцевих органів виконавчої влади, актами органів місцевого самоврядування, а також колективними договорами і угодами та іншими локальними нормативними актами.

Чинне законодавство України не містить норм, які б встановлювали контрактну форму трудового договору для керівників закладів позашкільної освіти.

Ст. 23 Закону України «Про позашкільну освіту», якою регламентовано трудові відносини в системі позашкільної освіти, не містить вимог щодо укладання з керівником закладу позашкільної освіти строкового трудового договору чи контракту, а тому запровадження для цієї категорії працівників інших форм трудового договору, крім безстрокового, є незаконним.

Чи потрібно писати працівникам ЗНЗ заяви на звільнення та перевід у зв'язку з ліквідацією ЗНЗ?

Ні, не потрібно писати ніяких заяв, оскільки звільнення працівників при ліквідації ЗНЗ є звільненням з ініціативи адміністрації (ст. 40 Кодексу законів про працю України) відбувається за встановленою законом процедурою, яка не передбачає написання заяв працівниками. Заява працівника – це його особисте волевиявлення, його прохання.

Чи потрібно писати працівникам ЗНЗ заяви на звільнення та перевід у зв'язку з реорганізацією ЗНЗ?

Ні, не потрібно.

Відповідно до вимог ч. 4 ст. 36 Кодексу законів про працю України, у разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується.

Оскільки дія трудових договорів працівників продовжується і їх умови залишаються незмінними, то працівникам не потрібно писати будь-які заяви, вони не підлягають звільненню (в тому числі і у зв'язку з переведенням, адже чинне законодавство передбачає як підставу припинення трудового договору (звільнення) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду, а в даному випадку заклад не змінюється, а лише реорганізується).

До трудових книжок працівників вноситься запис про перейменування навчального закладу відповідно до п. 2.15 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 року № 58.

Чи законні дії роботодавця щодо звільнення працівників навчального закладу в зв'язку із зміною його власника при утворенні об'єднаної територіальної громади?

Ні, не законні.

П. 4.2.10 Галузевої угоди і п. 4.2.12 Обласної угоди встановлено вимогу не допускати звільнення працівників навчальних закладів при зміні власника, зокрема при створення об'єднаних територіальних громад.

Відповідно до вимог ч. 4 ст. 36 Кодексу законів про працю України, у разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. До трудових книжок працівників вноситься запис про перейменування навчального закладу відповідно до п. 2.15 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 року № 58.

Чи можна роботодавцю звільнити працівника під час перебування його на лікарняному?

Ст. 40 Кодексу законів про працю України регламентовано, що звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці не допускається.

Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організацій.

Однак, працівник може бути звільнений з ініціативи роботодавця, якщо він протягом більше чотирьох місяців підряд не з'являється на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законодавством не встановлений тривалий строк збереження місця роботи при певному захворюванні. Що стосується працівників, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцитом або професійним захворюванням, то місце роботи зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

Xто має переважне право на залишення на роботі при скороченні працівників?

При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

- 1) сімейним - при наявності двох і більше утриманців;
- 2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком;
- 3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
- 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних училищах закладах без відриву від виробництва;
- 5) учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- 6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- 7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове калічтво або професійне захворювання;
- 8) особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;
- 9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

Даний перелік не є вичерпним і перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України.

Також ряд інших законів передбачає гарантії при скороченні, а саме першочергове право на залишення на роботі при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці та на працевлаштування у разі ліквідації підприємства, установи, організації надається також:

- учасникам бойових дій (пункт 13 статті 12 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22 жовтня 1993 р.);
- інвалідам війни (пункт 14 статті 13 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22 жовтня 1993 р.);
- членам сімей військовослужбовців та партизан, які загинули або померли внаслідок поранення, одержаного при захисті Батьківщини або виконанні інших обов'язків військової служби (пункт 14 статті 15 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22 жовтня 1993 р.);
- особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною (пункт 20 статті 16 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22 жовтня 1993 р.);
- особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною (пункт 20 статті 9 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 р.).

У якому розмірі виплачується вихідна допомога працівників при звільненні у зв'язку зі скороченням штату працівників?

Згідно зі статтею 44 Кодексу законів про працю України у разі припинення трудового договору у зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 цього Кодексу) працівників виплачується вихідна допомога в розмірі не менше середнього місячного заробітку.

Якщо ж працівник належить до осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, категорії 1 або 2, учасників ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС категорії 3, він має право отримати два види допомоги: вихідну допомогу розміром не менше однієї середньомісячної заробітної плати за рахунок фонду підприємства, установи чи організації та допомогу в розмірі трьох середньомісячних заробітних плат, передбачену відповідно пунктом 7 частини першої статті 20, пунктом 1 частини першої статті 21, пунктом 1 частини першої статті 22 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок

Чорнобильської катастрофи», що виплачується за рахунок загальнодержавних чорнобильських програм. Умови їх виплати та розміри обов'язково зазначаються в наказі про звільнення.

Норми і положення статей 20–22 зазначеного Закону застосовуються в порядку та розмірах, установлених Кабінетом Міністрів України, виходячи з наявних фінансових ресурсів державного і місцевого бюджетів та бюджетів фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Правила звільнення вагітної жінки при закінченні строкового трудового договору

Однією з підстав припинення трудового договору з закінченням строку трудового договору, окрім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення згідно з п. 2 ст. 36 КЗпП.

Однак звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3-х років (до 6-ти років), одиноких матерів за наявності дитини віком до 14-ти років або дитини-інваліда з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу не допускається, окрім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли можливе звільнення з обов'язковим працевлаштуванням (ч. 3 ст. 184 КЗпП). Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більш ніж 3 місяці з дня закінчення строкового трудового договору.

Тож роботодавець має своєчасно в письмовій формі попередити вагітну жінку про припинення трудового договору. Слід ураховувати, що звільнення провадиться з обов'язковим працевлаштуванням. Щоб виконати обов'язок з працевлаштування, роботодавець повинен надати працівниці в тій же або в іншій організації іншу роботу чи запропонувати роботу, від якої вона відмовилася з поважних причин.

Однак відносини з вагітною працівницею з дня закінчення строку трудового договору мають свою специфіку: на період працевлаштування за нею зберігається середня заробітна плата, але не більш ніж 3 місяці з дня закінчення строкового трудового договору. Суттєвим є те, що 3-місячний строк обчислюється не з дня звільнення, а з дня закінчення строкового трудового договору.

Закінчення строку трудового договору не дає підстав для автоматичного звільнення. Роботодавець має попередити вагітну жінку, що після закінчення строку трудового договору вона до роботи допущена не буде і під час пошуку підходящої для неї роботи може перебувати вдома. А коли можливість для працевлаштування буде знайдено, працівниця зобов'язана з'явитися на вимогу роботодавця.

ДІЯЛЬНІСТЬ ПРОФСПІЛКИ

Щодо процедури вступу та виходу з профспілки

П. 9 Статуту Профспілки працівників освіти і науки України передбачено, що вступ у Профспілку і вихід з неї здійснюється на добровільній основі в індивідуальному порядку на підставі особистої заяви, поданої до первинної профспілкової організації і розглянутої на засіданні відповідного профоргану.

Заяву про вихід з профспілки розглядає виборний орган первинної профспілкової організації за участю працівника, з'ясовує причини виходу, пропонує шляхи вирішення проблем, які спонукали до виходу з профспілки, та приймає відповідне рішення на підставі Статуту Профспілки, в т.ч. ст. 85.

Відповідно ст. 46 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», особи, які чинять перешкоду здійсненню права громадян на об'єднання у профспілки, а також посадові та інші особи, винні у порушенні законодавства про профспілки, які своїми діями або бездіяльністю перешкоджають законній діяльності профспілок, їх об'єднань, несуть дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність відповідно до законів.

Ст. 170 Кримінального кодексу України передбачено, що умисне перешкодження законній діяльності професійних спілок, політичних партій, громадських організацій або їх органів - карається винагравними роботами на строк до двох років або позбавленням волі на строк

до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Щодо порядку відрахування членських внесків

Ст.42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» встановлено, що за наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки, роботодавець щомісячно і безоплатно утримує із заробітної плати та перераховує на рахунок профспілки членські профспілкові внески працівників відповідно до укладеного колективного договору в терміні визначені цим договором.

Згідно ст. 34 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»: «Від імені членів профспілки розпорядження коштами, іншим майном профспілок, їх об'єднань, що належить їм на праві власності, здійснюють виборні органи профспілки...».

У випадках подачі окремими членами профспілки заяв щодо припинення відрахувань членських внесків, рішення щодо них приймають згідно Статуту виборні профспілкові органи, натомість ці функції у окремих випадках беруть на себе головні бухгалтери і начальники відділів та управлінь освіти, безпідставно підміняючи виборні профспілкові органи, що є грубим втручанням у діяльність профспілки.

Відповідно ст. 46 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», особи, які чинять перешкоду здійсненню права громадян на об'єднання у профспілки, а також посадові та інші особи, винні у порушенні законодавства про профспілки, які своїми діями або бездіяльністю перешкоджають законний діяльність профспілок, їх об'єднань, несуть дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність відповідно до законів.

Ст. 170 Кримінального кодексу України передбачено, що умисне перешкоджання законній діяльності професійних спілок, політичних партій, громадських організацій або їх органів - карається виправними роботами на строк до двох років або позбавленням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Які питання роботодавець повинен погоджувати із профспілкою?

Відповідно до ст. 247 Кодексу законів про працю та ст.38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації:

1) укладає та контролює виконання колективного договору, звітує про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертається з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору;

2) разом з роботодавцем вирішує питання запровадження, перегляду та змін норм праці;

3) разом з роботодавцем вирішує питання оплати праці працівників підприємства, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат;

4) разом з роботодавцем вирішує питання робочого часу і часу відпочинку, погоджує графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дас дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо;

5) разом з роботодавцем вирішує питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників;

6) бере участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначені та затверджені передліку і порядку надання працівникам соціальних пільг;

7) бере участь у розробці правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації;

8) представляє інтереси працівників за їх дорученням при розгляді трудових індивідуальних спорів та у колективному трудовому спорі, сприяє його вирішенню;

9) приймає рішення про вимогу до роботодавця розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує цей Закон, законодавство про працю, ухиляється від участі у переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори;

10) дає згоду або відмовляє у дачі згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом діючої на підприємстві, в установі, організації профспілки, у випадках, передбачених законом;

11) бере участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, роботі комісії з питань охорони праці;

12) здійснює громадський контроль за виконанням роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі або організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням уstanовlених умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків;

13) здійснює контроль за підготовкою та поданням роботодавцем документів, необхідних для призначення пенсій працівникам і членам їх сімей;

14) здійснює контроль за наданням пенсіонерам та інвалідам, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві, в установі або організації, права користування нарівні з його працівниками наявними можливостями щодо медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних закладів та іншими соціальними послугами і пільгами згідно із статутом підприємства, установи або організації та колективним договором;

15) представляє інтереси застрахованих осіб у комісії із соціального страхування, направляє працівників на умовах, передбачених колективним договором або угодою, до санаторіїв, профілакторіїв і будинків відпочинку, туристичних комплексів, баз та оздоровчих закладів, перевіряє організацію медичного обслуговування працівників та членів їх сімей;

16) разом з роботодавцем відповідно до колективного договору визначає розмір коштів, що будуть спрямовані на будівництво, реконструкцію, утримання житла, здійснює облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов, розподіляє у встановленому законодавством порядку жилу площа в будинках, збудованих за кошти або за участю підприємства, установи, організації, а також ту жилу площа, яка надається роботодавцеві у розпорядженні в інших будинках, контролює житлово-побутове обслуговування працівників;

17) представляє інтереси працівників підприємства-боржника у ході процедури банкрутства.

Виборні органи профспілкової організації, що діють на підприємстві, в установі або організації, мають також інші права, передбачені законодавством України.

Згідно із п. 9.2.1 Галузевої угоди, Міністерство освіти і науки України, органи управління освітою, керівники закладів освіти і науки забезпечують відповідне погодження з виборними органами Профспілки нормативних актів, які стосуються прав та інтересів працівників та осіб, які навчаються, у сфері трудових, соціально-економічних відносин.

Чи повинен власник загальноосвітнього навчального закладу погоджувати із відповідним профспілковим органом питання реорганізації чи ліквідації навчального закладу?

Так, повинен.

Згідно з п. 9.2.1 Галузевої угоди та п. 9.1.11 Обласної угоди, Міністерство освіти і науки України, органи управління освітою, керівники закладів освіти і науки забезпечують відповідне погодження з виборними органами Профспілки нормативних актів, які стосуються прав та інтересів працівників та осіб, які навчаються, у сфері трудових, соціально-економічних відносин.

Відповідно до п. 8.2.6 Галузевої угоди та п. 8.2.3 Обласної угоди, перепрофілювання, закриття, ліквідацію, а також зміну форм власності об'єктів соціально-культурної сфери здійснюється лише за згодою відповідної профспілкової організації.