**Доповідь**

**про роботу профспілкових органів з контролю за дотриманням законодавства про працю в закладах і установах освіти області у світлі вимог VІІІ з’їзду Профспілки працівників освіти і науки України**

Шановні колеги!

 Децентралізація в Україні, реформування освіти і оптимізація навчальних закладів, недофінансування галузі в умовах фінансово-економічної кризи і війни із сусідньою державою спричиняють все нові і нові виклики нашій здатності захистити членів Профспілки від безробіття, низької зарплати,масового зубожіння людей.

 Ми повинні навчитися професійно захищати права та інтереси працівників, що працюють у нашій освітній галузі.

 Одним із найважливіших напрямків роботи є здійснення громадського контролю Профспілки за дотриманням законодавства про працю передбаченого статтею 259 Кодексу законів про працю та статтею 21 Закону України « Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

 Обкомом Профспілки було запропоновано міським і районним профспілковим організаціям вивчити в процесі перевірки і аналізу рекомендований перелік законодавчих і нормативно-правових актів та документів за пам’яткою, яка містила в собі не тільки питання для перевірки, але водночас інформацію про права і повноваження профспілок щодо захисту прав громадян на працю з посиланням на нормативний акт, виконання якого має бути забезпечено роботодавцем. В такий спосіб ми плануємо підняти рівень правової освіти керівників і активу міських, районних і первинних організацій, щоб вони потім реалізували заходи громадського контролю за дотриманням законодавства про працю у закладах і установах освіти.

 Можливо для кожної ланки профспілкового активу пам’ятку потрібно дещо спростити. Обкому профспілки хотілося б з цього питання почути вашу думку. Звичайно, це не виключає потреби у проведенні семінарів-навчань з трудового законодавства і правового захисту для профспілкового активу. Ми це будемо обов’язково робити.

 За результатами широкомасштабної перевірки роботи профспілкових органів з контролю за дотриманням законодавства про працю в закладах і установах освіти області можна з упевненістю сказати, що проводиться значна робота з реалізації прав і повноважень Профспілки відповідно до Статуту Профспілки, Закону України « Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про колективні договори», Кодексу законів про працю, Закону України «Про оплату праці», вимог постанови Ради ФПУ від 12.12.2012 № Р-6-3 про розгортання масового дієвого контролю профспілок за дотриманням законодавства про працю і охорону праці, вимог VІІІ з’їзду Профспілки працівників освіти і науки України.

 Завдяки наполегливості та належній організації громадського контролю за додержанням законодавства про працю, зусиллями органів управління освітою, органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, Міністерства освіти і науки України, ЦК Профспілки працівників освіти і науки України в області протягом останніх двох з половиною років не було допущено заборгованості з виплати заробітної плати, відпускних та виплат матеріальної допомоги на оздоровлення.

 Постійний моніторинг і контроль з боку профспілкових організацій допомогли уникнути несвоєчасної виплати заробітної плати освітянам, яка могла б з’явитися через недофінансування. Нинішнього року недофінансування на заробітну плату за даними органів управління освітою становить 71 млн.851,8 тис. грн. освітньої субвенції з державного бюджету та 23 млн.221,9 тис. грн. з місцевого бюджету.

 Організаційні ланки Профспілки і працівники органів управління освіти області сподіваються що наші зусилля і в цьому році увінчаються успіхом і до кінця року будуть знайдені кошти для виплат із заробітної плати. За рахунок економії коштів, перевиконання бюджету, особливо місцевого, мають бути виплачені винагороди, премії та інші компенсаційні виплати згідно колективних договорів та угод. Для цього профспілковий актив області, здійснюючи представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів Профспілки звертався до роботодавців, органів державної влади та місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, Верховної Ради України Кабінету Міністрів України,Президента України з вимогою поліпшити фінансування галузі забезпечити виконання умов колективних договорів і угод, не залишати працівників бюджетної сфери на голих ставках, підвищити зарплати, стипендії та пенсії, не збільшувати і до того високі комунальні тарифи, відновити індексацію заробітної плати.

 У приклад можна ставити співпрацю департаменту освіти та гуманітарної політики, міської організації Профспілки та міської влади Черкас. При дефіциті в 6 млн.147,9 тис. грн. місцевого бюджету на заробітну плату освітян станом на серпень нинішнього року по м.Черкаси стабільно виплачується 20% надбавка за престижність педагогічної праці, 40% виплата педагогічним працівникам,грошової винагороди за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов’язків і 40% премії педагогічним працівникам міста, помісячне преміювання директорів загальноосвітніх та позашкільних навчальних закладів в розмірі 50% посадового окладу, завідуючих дошкільними навчальними закладами – 20%. Міська влада при цьому щороку знаходить можливість ліквідувати дефіцит бюджету по зарплаті і виплатити усю доплату за престижність педагогічної праці.

 Завдяки діям і участі Профспілки захищено право на оплату праці 17 працівників дошкільного навчального закладу «Берізка» с. Старосілля Городищенського району, в яких утворилась заборгованість із заробітної плати за вересень-грудень 2015 року з вини власника – сільської ради. Заборгована заробітна плата виплачена з районного бюджету. Дитяча установа перейшла на утримання Городищенської районної ради. Велика проблема фінансування дошкільного навчального закладу через неплатоспроможність сільської ради вирішена.

 Під контролем Профспілки залишаються питання виплат надбавок педагогічним працівникам за престижність педагогічної праці . Із 26 районів і міст обласного підпорядкування в 13 районах і містах ця надбавка виплачується в граничному 20% розмірі посадового окладу, ставки заробітної плати, у м.Сміла - 16,4%, у 3-х районах -15%, у 6 – 10 %. У Чигиринському, Лисянському, Тальнівському районах – відповідно 3, 5 та 7%.

 Слід відзначити Могилку Анатолія Петровича,члена Профспілки із Кам’янської загальноосвітньої школи №1 та голову Кам’янської районної організації Профспілки Шамрая Олександра Григоровича та спілчан Кам’янського району, які подали позов до місцевого суду на відділ освіти Кам’янської райдержадміністрації щодо незаконність зменшення надбавки за престижність педагогічної праці з граничного розміру 20 до 1%. Суд задовольнив позов і скасував наказ начальника відділу освіти від 27.01.2016 р.№37 про виплату надбавки за престижність праці педагогічним працівникам району в розмірі 1%. Заборговані за 2016 рік кошти педагогічним працівникам за престижність педагогічної праці виплачені. Обкомом Профспілки після цього суду були розіслані на місця рекомендації щодо використання в практичній роботі оскарження неправомірних дій роботодавців, які намагаються в односторонньому порядку вносити зміни до оплати праці, виплат, надбавок, доплат, винагород і премій в порушення статей 97 КЗпП України і 22 Закону України «Про оплату праці», положень галузевої, обласної, міських, районних угод, колективних договорів, а тепер ще й пункту 2.12 Генеральної угоди на 2016-2017 роки. Над цим нам, шановні колеги, ще доведеться попрацювати. Адже у наших колег із Золотоніського, Шполянського, Черкаського і Чорнобаївського районів спостерігається позитивна динаміка, а у Звенигородському, Городищенському, Лисянському і Тальнівському районах керівники відділів освіти продовжують порушувати трудове законодавство, ст. 22 Закону України «Про оплату праці», Генеральну угоду, обласні, районні угоди і колективні договори, приймаючи односторонні рішення про погіршення умов оплати праці, не залишаючи нам вибору як діяти відповідно до наданих профспілкам повноважень згідно пунктів 9 і 12 статті 247 КЗпП частини дев’ятої і десятої статті21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та права відповідно до 45 і 33 статей названих законів ініціювати розірвання з такими керівниками трудового договору на вимогу профспілкового органу.

 Врегулювання колективними договорами тимчасового зниження оплати праці нижче від норм визначених Генеральною, Галузевою чи територіальною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, тимчасово на період подолання фінансових труднощів терміном не більше 6 місяців зафіксовано у Лисянському районі. Там же встановлено тільки 2 оплачуваних навчальних кабінетів на район.

 Протягом двох років (2015-2016) забезпечуються виплати матеріальної допомоги на оздоровлення в розмірі посадового окладу педагогічним працівникам і обслуговуючому та технічному персоналу у Катеринопільському районі. Там же виплачено обслуговуючому і технічному персоналу премію в розмірі 15% посадового (окладу) ставки заробітної плати.

 З 01.09.2016 р. тимчасово знято оплату за завідування кабінетів у Корсунь-Шевченківському районі.

 Тимчасово з 01.09.2015 по 31.12.2015 року зменшено кількість оплачуваних кабінетів у Золотоніському районі. Проте з 01.01.2016 р. оплата всіх паспортизованих кабінетів у Золотоніському районі була відновлена.

 Викликає стурбованість зменшення виплати щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов’язків. Якщо у м.Золотоноші за 10 місяців 2016 р. вона складає 50 % посадового окладу ( ставки) заробітної плати, у м.Черкаси і Корсунь-Шевченківському районі 40, то в інших районах – в межах 15-20 %. В кращій ситуації тільки навчальні заклади Мокрокалигірської та Єрківської об’єднаних територіальних громад Катеринопільського району, які отримали винагороду у розмірі 100 % посадового окладу ( ставки) заробітної плати.

 Премія педагогічним працівникам згідно положень до колективних договорів виплачена в розмірі 40% посадового окладу тільки освітянам м.Черкаси. В решті районів матеріальне стимулювання було застосовано тільки до переможців конкурсу «Учитель року», предметних Всеукраїнських, обласних та міських і районних олімпіад, ювілеїв, тощо.

 Оплата курсової перепідготовки і відряджень здійснюється всіма містами і районами згідно нормативних актів , за винятком Чорнобаївського району , в якому з 01.09.2016 виплачують тільки добові, без проїзду, а у Лисянському районі – очна форма перепідготовки кадрів з 2008 року проводиться в рахунок щорічних відпусток педагогічних працівників, які під тиском пишуть про це заяви до відділу освіти.

 Завдяки втручанню районної ради Профспілки відновлено оплату відряджень і курсової перепідготовки в Монастирищенському районі.

 В основному правильно здійснюються доплати за класне керівництво, за тимчасову заміну уроків, за завідування навчальними кабінетами і майстернями, перевірку зошитів за винятком Кам’янського, Смілянського,та Монастирищенському районів, в яких тимчасово призупинено оплату за навчальні кабінети і майстерні.

 За клопотанням Драбівської районної організації Профспілки районною радою додатково виділено з 01.09.2016 р. 87 тисяч гривень, що дало можливість відділу освіти виплачувати тимчасову заміну вчителів, що перебували на листку непрацездатності перші 5 днів.

 Через зміну нормативної бази не вдається в останні роки досягти порозуміння з боку власників і роботодавців та Профспілки щодо проведення індексації заробітної плати.
 Якщо у 2015 році індексувалася заробітна плата освітянам у мм. Золотоноші, Умані, працівникам відділу освіти Канівського району, то в 2016 році в мм.Сміла, Золотоноша, Умань, у відділі освіти Лисянської райдержадміністрації і в Будинку дитячої та юнацької творчості Лисянського району. За наполяганням Катериопільської районної ради Профспілки власником Катеринопільською районною радою ліквідовано заборгованість із виплати індексації заробітної плати освітян за серпень – вересень 2015 р на суму 1 млн.600 тис.648 грн.

 Керівники вищих і професійно-технічних, дошкільних, загальноосвітніх і позашкільних навчальних закладів в основному забезпечують дотримання вимог статті 29 КЗпП України та статті 5 Закону України «Про охорону праці» ознайомлюючи працівників з умовами праці та небезпечними і шкідливими факторами на робочому місці та можливий їх вплив на здоров’я, його права та пільги і компенсацію за роботу в таких умовах, ознайомлено з колективним договором, правилами внутрішнього розпорядку, забезпечення працівників необхідними для роботи засобами, інструктажем з охорони праці, виробничої санітарії і гігієни праці і протипожежної охорони під особистий розпис в день прийняття на роботу.

 Проблеми забезпечення дотримання вимог статті 29 КЗпП України та статті 5 Закону України «Про охорону праці» виникають у наших соціальних партнерів – керівників органів управління освіти, через неврегульованість ситуації заручниками якої вони стали з вини законодавця. Керівники відділів, управлінь, департаментів освіти не можуть ознайомити працівника, якого призначають в той чи інший навчальний заклад, ознайомити його з умовами праці на його робочому місці, не можуть сказати, яка небезпека там може його підстерігати ,та що він має отримати за колективним договором в разі втрати непрацездатності на робочому місці, а ще він має отримати особистий розпис працівника про ознайомлення з умовами праці, колективним договором і правилами внутрішнього розпорядку навчального закладу, у який призначений педагогічний працівник.

 Обком Профспілки пропонує, до прийняття Верховною Радою України нових законодавчих актів, з урахуванням недоліків попередніх актів, врегулювати ці питання через нові міські (районні) угоди і колективні договори, доручивши керівникам навчальних закладів забезпечити дотримання вимог статті 29 КЗпП України та статті 5 Закону України «Про охорону праці», які належать до повноважень роботодавця.

 Ці заходи захистять наших соціальних партнерів від застосування інспекцією Держпраці до них адміністративних стягнень.

 Мають місце ще у наших вищих навчальних закладах порушення трудового законодавства при прийнятті, переведенні та припиненні трудових відносин, особливо контрактів. Найбільше було зафіксовано порушень з боку колишнього керівника Черкаського державного технологічного університету, коли одним числом і одним наказом одночасно було припинено контракти з 350 співробітниками університету. Серед незаконно звільнених одинока матір, мати двох дітей до 14 років. Профспілка прийняла участь у її поновленні на роботі. Працівниця продовжує перебувати у трудових відносинах з університетом.

 Профком університету та обком профспілки не дали тоді згоду на звільнення одного з членів профбюро і члена профкому університету.

 За поданням обкому Профспілки з причини порушення вимог ч.1 ст.147-1 КЗпП України знято дисциплінарне стягнення, накладене на одного із співробітників Черкаського державного технологічного університету.

 На сьогодні з обранням нового ректора Черкаського державного технологічного університету Олега Олександровича Григора ситуація змінюється в позитивну сторону. Ректором ініціюється співпраця з первинною профспілковою організацією і обкомом Профспілки. Відновлена співпраця з профкомом з порушуваних ним раніше питань щодо відновлення в навчальному закладі роботи комісії по трудових спорах, внесення змін до колективного договору. Вперше на первинну організацію за останні роки, перераховано 0,3% фонду оплати праці на культурно-масову, фізкультуру і оздоровчу роботу. Відкликано одне із звернень щодо надання обкомом профспілки згоди на звільнення одного із співробітників університету, члена профкому, за надуманими звинуваченнями та явно допущеними щодо цього працівника, порушеннями трудового законодавства. Співробітництво адміністрації і профкому університету сприяє консолідації трудового колективу, що дає підстави для профспілкового комітету сподіватися на 100% поновлення членства в Профспілці працівників університету.

 Закінчується успіхом дев’ятимісячне протистояння членів Профспілки Катеринопільської районної організації з Катеринопільською районною державною адміністрацією через порушення райдержадміністрацією права профспілок на інформацію, консультації та право вносити пропозиції органам державної влади про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов’язаних з вивільненням працівників, які є обов’язковими для розгляду. Катеринопільська районна організація при підтримці і участі обкому Профспілки звернулася до Черкаського окружного адміністративного суду з позовом: визнати протиправними дії голови Катеринопільської районної державної адміністрації в частині ліквідації відділу освіти Катеринопільської районної державної адміністрації без завчасного подання професійним спілкам інформації щодо скорочення чисельності або штату працівників; скасування розпорядження голови Катеринопільської районної державної адміністрації від 29.01.2016 №17 «Про структуру районної державної адміністрації», як таке, що винесене передчасно та з порушенням вимог законодавства про працю та норм міжнародного права.

 Суд першої інстанції 8 вересня 2016 року визнав адміністративний позов позивача повністю. Суд другої інстанції – Київський апеляційний адміністративний залишив ухвалу суду першої інстанції ,Черкаського окружного адміністративного суду, без змін. Ухвала набула чинності з часу її проголошення. Це велика перемога, в першу чергу Катеринопільської районної організації Профспілки її лідера - Гонтаренко Наталії Василівни та її бойової президії ради Профспілки і всієї нашої обласної організації.

 На жаль не всі роботодавці бажають винести певні уроки з чужих помилок, а чекають чи трапиться це з ними. Я маю на увазі департамент освіти та гуманітарної політики Черкаської міської ради, який 31 жовтня 2016 року видав наказ, який зобов’язує керівників загальноосвітніх навчальних закладів міста повідомляти логопедів, що працюють в у їхніх закладах про те, що вони будуть звільнені з 01.01.2017 року. І жодного слова Профспілці, ні первинній , ні міській.

 Катеринопільська історія повторюється з точністю один до одного. Обком Профспілки доручив міській організації Профспілки контролювати ситуацію та вступити в переговори з департаментом освіти, щоб не допустити чергового порушення прав профспілок і членів нашої організації.

 У Кам’янському і Чорнобаївському районах на сесіях районних рад прийнято рішення «Про затвердження Порядку проведення конкурсного відбору кандидатів для призначення на посаду керівників загальноосвітніх, позашкільних навчальних закладів, що належать до районної комунальної власності». Претендентам запропоновано укласти контракти відповідно на 5 і 1 рік. Це рішення сучасне, але і - відповідальне .

 Обком Профспілки просить голів Кам’янської і Чорнобаївської районних організацій Профспілки добре проаналізувати зміст і мету контрактів на відповідність статтям 9 і 9-1 КЗпП України , Положенню №170 та галузевій і територіальній угодам, адже згідно ст.9 КЗпП України умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю є недійсним. На думку обкому Профспілки варто було б дочекатися прийняття Верховною Радою України нової редакції Закону України «Про освіту».

Обком Профспілки в минулому році за аналогічних обставин захистив одного з директорів шкіл м. Черкаси,з яким хотіли припинити контракт. Він був продовжений на рік. Цей директор сьогодні судиться з департаментом освіти за поновлення на роботі ,бо йому пропонували йти на конкурсний відбір, Положення про який жоден нинішній директор не бачив ,а тому воно не є дійсним.

 При перевірці встановлено порушення доплат за роботу працівників у нічний час за кожну годину роботи, з 22 годин вечора до 6 годин ранку. Тільки в 10 із 24 міст і районів області доплата за роботу в нічний час склала 40 %, у решти 16 – 30-34 % ставки (посадового окладу).

 Правильно, в розмірі 50%, встановлюються доплати за суміщення професій, збільшення обсягу виконуваної роботи, розширену зону обслуговування. Розміри цих доплат погоджуються з Профспілкою.

 У разі виробничої необхідності суміщення професій керівних працівників навчальних закладів, їх педагогічне навантаження погоджується з органами управління освітою відповідно до пункту 91 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти від 15.04.1993 №102.

ЦК профспілки працівників освіти і науки України, Мінсоцполітики України рекомендують, а судова практика підтверджує необхідність врегулювання пільг і гарантій, виписаних в угодах вищого рівня – Генеральній і Галузевій з колективними договорами, угодами нижчого рівня, шляхом їх обов’язкового включення до обласних, міських ( районних) і колективних договорів. Це питання відповідних доплат керівним працівникам навчальних закладів, які виконують на підставі норм чинного законодавства викладацьку роботу, за умови покладення на них у випадках виробничої необхідності обов’язків по завідуванню кабінетами чи класних керівників, суміщення посад чи сумісництво. Мінсоцполітики вважає, що доплати та заборона на суміщення і сумісництво професій, посад, може здійснюватися не тільки шляхом врегулювання у колективному договорі, угоді, а й Правилами внутрішнього розпорядку навчального закладу.

 Встановлено, що одноразова грошова винагорода за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов’язків виплачується правильно. У разі якщо працівник працював у навчальному закладі повний рік,тоді винагорода виплачується в повному розмірі, якщо працівник відпрацював неповний рік, то оплата здійснюється пропорційно відпрацьованому часу, що відповідає положенню обласної угоди.

 Важливою ділянкою роботи профспілкових комітетів навчальних закладів є громадський контроль за дотриманням порядку розподілу педагогічного навантаження.

 Воно розподіляється в основному рівномірно, відповідно до статті 2-1 КЗпП України і не обмежується граничними розмірами, як це передбачає пункт 63 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти та пункт 6.1.4. обласної угоди.

 До тарифікаційних списків додаються заяви працівників про їх згоду на неповне педагогічне навантаження – це як правило, вчителі-пенсіонери, вчителі початкових класів, і як виняток, вчителі, які вимушені погоджуватись на рівномірний розподіл годин через недостатню їх кількість за навчальними планами в зв’язку зі скороченням учнівських контингентів.

 Роботодавці в основному дотримуються вимог статті 32 КЗпП України при переведенні на неповне тижневе навантаження у зв’язку зі змінами в організації праці та навчально-виховному процесі, зміною програм. В інших випадках працівники попереджаються за 2 місяці до їх запровадження.

 Профспілкові комітети здійснюють контроль за встановленням тривалості робочого часу і часу відпочинку.

 Працівники до роботи у вихідні та святкові дні практично не залучаються. Винятки складають вихідні дні, у які проводяться спортивні змагання чи предметні олімпіади, фестивалі, тощо. В таких випадках вчителю надається компенсація ( відгули) у канікулярний час.

Порушень ст.106 КЗпП України щодо застосування надурочних робіт не зафіксовано. За звітний період таких випадків не було. Простоїв не з вини працівників було зафіксовано 1 випадок. Оплата праці здійснювалась згідно статті 113 КЗпП України і наших угод.

Режим роботи працівників навчальних закладів визначається їх Правилами внутрішнього розпорядку, які розробляються адміністраціями навчальних закладів за погодженням з профспілковими комітетами і затверджуються зборами трудових колективів.

У навчальних закладах, на видному місці вивішені розклади уроків та графіки позакласної роботи, графіки роботи технічного та обслуговуючого персоналу та чергових, затверджені керівниками і погоджені виборними профспілковими органами на їх засіданнях.

Важливою складовою повноважень профспілки є контроль за наданням відпусток. Згідно ст.10 Закону України «Про відпустки» у кожному навчальному закладі є графік щорічних відпусток, затверджений керівником і погоджений профспілковим комітетом. Цей графік доводиться до відома працівників на початку календарного року під розпис. За два тижні до намічуваних відпусток видаються накази керівників про надання працівникам щорічних, додаткових та соціальних відпусток. Порядок надання цих відпусток відповідає встановленому положенню статей 10,7,8 Закону України «Про відпустки».

Колективними договорами врегульовано надання додаткових відпусток за ненормований робочий день, за важкі і шкідливі умови праці за результатами атестації робочих місць, за особливий характер праці, до яких відносяться відпустки для тих працівників, що використовують у роботі дезінфікуючі розчини.

 На прохання працівників, у виняткових випадках, за заявою працівника, здійснюється поділ відпустки з дотриманням ст.12 Закону України «Про відпустки». Створюються умови для можливості поєднання роботи в навчальному закладі і здобутті вищої освіти згідно ст.15-16 Закону України «Про відпустки».

 Відпустки без збереження заробітної плати відповідно до статей 25 і 26 Закону України «Про відпустки» надаються тільки за заявою працівника.

Контроль за веденням трудових книжок здійснюється профспілковими комітетами з використанням Інструкції про порядок ведення трудових книжок. Зберігаються і ведуться вони в основному згідно Інструкції і видаються на руки працівнику в день його звільнення. Організовано збереження цих документів. Призначені відповідальні за їх ведення і видачу.

Мали місце поодинокі випадки застосування дисциплінарних стягнень посадовими особами , не уповноважені їх застосовувати. Після втручання обкому Профспілки вони були зняті.

Є випадки застосування до працівників дисциплінарних стягнень. Порядок і строки застосування відповідають вимогам ст.149 і 148 КЗпП України.

Реформування освіти в Україні в даний час супроводжується оптимізацією мережі і вивільненням та переведенням до інших навчальних закладів.

Ми, профспілкові працівники, маємо зайняти чітку позицію: роботодавець має дотримуватись чинного законодавства при переведенні та вивільненні працівників, забезпечити їх перекваліфікацію і працевлаштування, особливу увагу звернути на педагогічних працівників, які мають неповне педагогічне навантаження, входять до груп ризику для вивільнення.

Власник повинен подумати уже сьогодні про використання приміщення колишнього навчального закладу. Тривожні сигнали нам поступають уже тепер.

Обком Профспілки, міські, районні комітети і ради Профспілки, профкоми вищих і професійно-технічних навчальних закладів здійснюють громадський контроль за порядком звільнення з роботи.

Обком і Звенигородський райком Профспілки запобігли порушенню трудових прав працівників 6 навчальних закладів, 4 з яких мали бути реорганізовані і 2 ліквідовані ще у червні 2016 року. Працівники втрачали щорічні основні і додаткові відпустки, а отже зменшувався їх страховий пенсійний стаж, вони втрачали один оклад на оздоровлення, а саме головне – відділ освіти не встиг виконати свої зобов’язання, які передбачені статтями 49-4 КЗпП України і 22 статтею Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Завдяки вжитим заходам звільнення працівників було від терміновано із червня на кінець серпня, а люди отримали відпускні,згідно статті 9 Закону України «Про відпустки», матеріальну допомогу на оздоровлення, вихідну допомогу в розмірі посадового окладу і не скоротився їх страховий стаж.

 Встановлено, що гарантії, передбачені 184 ст. КЗпП України для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох(шести) років, одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років, або дитини-інваліда, в зв’язку із закінченням строку трудового договору дотримуються.

 Значну роль у захисті трудових і соціально-економічних прав і гарантій членів Профспілки відіграють колективні договори і угоди. Іх укладено 1129 по кількості первинних профспілкових організацій. Всі вони пройшли повідомну реєстрацію згідно постанови Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 р.№115. Щороку керівники навчальних закладів звітують про виконання колективних договорів, виконання комплексних заходів з охорони праці. Колективні договори і угоди відповідають чинному законодавству, не містять норм, які погіршують становище працівників.

 Роботодавці та керівники навчальних закладів ,органи управління освіти, спільно з профспілковими комітетами забезпечують дотримання законодавства щодо створення належних і безпечних умов праці, вживають заходів із попередження травматизму і недопущення загибелі працівників на робочих місцях, відповідно до ст.13 Закону України про охорону праці та статті 26 Закону України «Про освіту».

Протягом останніх 10 років у області відсутні випадки смертельного травматизму навчальних закладах. За десять років, десять разів Черкаська обласна область виходила переможцем Всеукраїнського громадського огляду-конкурсу стану умов та охорони праці в навчальних закладах системи Міністерства освіти і науки України займаючи перші місця і отримуючи від Міністерства освіти і науки України і ЦК Профспілки працівників освіти і науки України Дипломи І ступеня і грошові винагороди.

Колективні договори в залежності від можливостей того чи іншого навчального закладу, передбачають додаткові пільги та гарантії.

Санкції, передбачені Законом України «Про колективні договори і угоди», статті 17,18,19,20; ст45 . КЗпП України, статтею 33 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» до роботодавців, керівників навчальних закладів не застосовувалися.

В обласній угоді ми маємо додаток 5 Перелік документів і питань, які розробляються і вирішуються керівниками органів і установ освіти та навчальних закладів разом або за погодженням з відповідними профспілковими комітетами і радами Профспілки на підставі законодавчих і нормативних актів. Намагаємося щоб про цей Перелік знали наші керівники і дотримувалися його, співпрацюючи з Профспілкою.

За інформацією, якою володіє обком Профспілки, в кожній первинній профспілковій організації, з чисельністю працівників не менше 15 створено комісії по трудових спорах (КТС). Як зізнався чесно один із активних і авторитетних членів профспілкового активу області І.О.Зобенько, вони існують „на папері”. Печаток в КТС немає. Протягом звітного періоду розглядів питань індивідуальних трудових спорів не було.

 Шановні колеги! Ми немало з вами робимо. Проте всі до одного розуміємо, що робимо недостатньо. Недостатньо, тому що не займаємося самоосвітою і навчанням. Тут є і об’єктивні і суб’єктивні причини. Ми маємо це виправити.

 Ми, через брак досвіду і знань, не завжди реалізовуємо наявні права і повноваження профспілок, не доводимо розпочаті справи до позитивного вирішення через невпевненість у правильності своїх дій. У кожного із нас склався свій стиль керівництва. Скажімо Лосіцька Л.М., голова Золотоніської районної організації Профспілки вирішує всі справи з відділом освіти, не наважуючись дратувати владу. Шамрай О.Г., голова Кам’янської районної організації Профспілки та Сташенко Н.В., голова Смілянської міської організації Профспілки вміло працюють з депутатами місцевих рад і Верховної Ради України, органами виконавчої влади і місцевого самоврядування. Шпанко С.А., голова Христинівської районної організації Профспілки, користується великим авторитетом у освітян і жителів району шляхом звернень до Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Президента України, до керівників органу управління освіти, виконавчої влади і місцевого самоврядування, привертає увагу до проблем освіти району і галузі, домагається щоб освітяни були почуті. Він переконаний, що в результаті проведеної роботи з людьми, які прийшли у владу можна працювати. Гонтаренко Н.В., голова Катеринопільської районної організації Профспілки, завдяки своїй ерудиції користується величезним авторитетом у членів районної організації Профспілки, які її підтримують, що дає її можливість успішно захищати членів Профспілки по-європейськи, у судах.

Кожен із вас, неназваних, є також особистістю. Кожен відрізняється рівнем підготовки, життєвим та практичним досвідом. Знання всіх і кожного ми маємо поставити на служіння членам нашої Профспілки, а тому результати і підходи до роботи кожного ми маємо поставити на користь нашої справи.

Ми повинні:

1. Доводити почату справу до кінця. Вміти написати подання до роботодавця, власника, представника влади чи державного контролюючого органу, користуючись повноваженнями, наданих Профспілкам Кодексом законів про працю, Законом України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, Законом України „Про колективні договори і угоди”, Законом України „Про оплату праці”, угодами вижчого і нижчого рівня та колективними договорами.

У разі ненадання аргументованої відповіді у зазначений термін дії чи бездіяльності посадових осіб, бути готовим оскаржити їх до суду, звернутися до державного контролюючого органу, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

1. Колективні договори і угоди нижчого рівня мають стати разом з Генеральною і Галузевою угодами головними інструментами захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів членів Профспілки.
2. Всі пільги і гарантії працівників виписані в угодах вищого рівня, мають бути внесені до колективних договорів і угод нижчого рівня на 2017-2020 роки.
3. Врахувати можливості, які несе в собі відрахування 0,3 % з фонду оплати праці на культурно-масову і оздоровчу роботу, не менше 0,2 % на цільові заходи з охорони праці для збереження життя, здоров’я членів Профспілки; відновлення трудового потенціалу колективів навчальних закладів і установ освіти, домогтися їх включення до змісту колективних договорів і угод нижчого рівня.
4. Забезпечити виконання Положень Генеральної та Галузевої угод щодо необхідності створення в кожному навчальному закладі, установі освіти комісії по трудових спорах.
5. Оголосити 2017 рік - роком посиленого контролю за дотриманням законодавства про працю в закладах і установах освіти області.
6. Наведені недоліки, упущення в роботі ліквідувати в місячний термін та проінформувати обком Профспілки.
7. Дану доповідь прошу взяти до відома, обговорити та прийняти відповідну постанову.

Завідувач відділом правового захисту

та охорони праці обкому Профспілки І.Ф.Берестовий