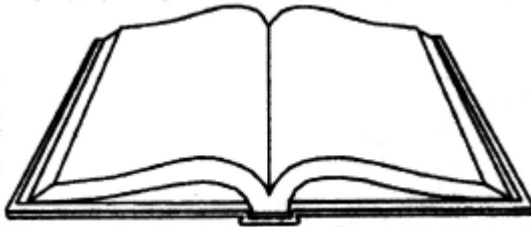




Рівненська обласна організація
Профспілки працівників освіти і
науки України

Обласна рада



Інформаційний вісник

№ 4, грудень 2015 р.

Рівне-2015

Відповідальний за випуск:

Ю. І. Кравець, голова ради Рівненської обласної організації

Профспілки;

Г. В. Антипчук, правовий інспектор праці, юрисконсульт

ради ООП;

М. Ю. Ковальчук, заступник голови Рівненської обласної

організації Профспілки

ЗМІСТ

I. ПОДІЇ. ДОКУМЕНТИ

Постанова VIII з'їзду Профспілки працівників освіти і науки України від 17.11.2015 р. «Про звіт Центрального комітету Профспілки працівників освіти і науки України за період роботи з листопада 2010 року по листопад 2015 року та Основні напрями діяльності Профспілки на 2016-2020 роки».....

Заяви делегатів VIII з'їзду Профспілки на адресу Президента України, Голови Верховної Ради України, Уряду України та народних депутатів України

Постанова Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2015 р. № 1013 «Про упорядкування структури заробітної плати, особливості проведення індексації та внесення змін до деяких нормативно-правових актів».....

Зміни, що вносяться до постанов Кабінету Міністрів України, затверджених Постановою Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2015 р № 1013.....

Додаток 4 до Порядку (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2015 р. № 1013). Приклади проведення індексації грошових доходів населення у разі їх підвищення.....

Додаток 5 до Порядку (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2015 р. № 1013). Приклад обчислення суми індексації у разі підвищення грошових доходів населення випереджаючим шляхом з урахуванням прогнозного рівня інфляції.....

Заява спільного представницького органу об'єднань профспілок у зв'язку з продовженням Урядом дій по позбавленню працівників прав на належний соціальний захист.....

Інформація про здійснення правовою службою ради Рівненської обласної організації Профспілки працівників освіти і науки України правозахисної роботи в 2015 році та напрями діяльності на 2016-2020 роки.....

Інформація про здійснення правовою службою ради Рівненської обласної організації Профспілки працівників освіти і науки України правозахисної роботи в 2015 році та напрями діяльності на 2016-2020 роки.....

II. НАШІ КОНСУЛЬТАЦІЇ

Чи може працювати працівник без оформлення трудового договору? Яка відповідальність роботодавця, якщо працівник оформлений на 0,5 ставки, а фактично працює на повну ставку?.....

Яка тривалість робочого тижня логопеда логопедичного пункту при ДНЗ?.....

Який порядок зменшення надбавки педагогічним працівникам за престижність педагогічної праці?.....

I. ПОДІЇ. ДОКУМЕНТИ

Завершилася звітно-виборна кампанія в організаційних ланках Профспілки працівників освіти і науки України. 17 листопада відбувся VIII з'їзд Профспілки, в якому брали участь сім делегатів від ООП.

Делегати з'їзду виробили та направили на адресу Президента України, Голови Верховної Ради та народних депутатів України, Уряду України чотири заяви та звернення до Президента України.

Зокрема, заяви стосуються проекту Закону «Про освіту», проекту трудового кодексу України, фінансування галузі, відновлення фінансування за рахунок коштів соціального страхування літнього оздоровлення дітей, санаторно-курортного лікування працюючих, а звернення - щодо проблем із петиціями до Президента.

Пропонуємо Вашій увазі витяг з постанови з'їзду.

ПРОФСПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
VIII з'їзд
м. Київ, 17 листопада 2015 року

ПОСТАНОВА

***Про звіт Центрального комітету
Профспілки працівників освіти і науки України
за період роботи з листопада 2010 року
по листопад 2015 року та Основні напрями
діяльності Профспілки на 2016-2020 роки***

Заслухавши і обговоривши звіт Центрального комітету Профспілки працівників освіти і науки України, VIII з'їзд Профспілки працівників освіти і науки України постановляє:

1. Затвердити звіт Центрального комітету Профспілки працівників освіти і науки України з листопада 2010 року по листопад 2015 року.

2. Визнати роботу Центрального комітету Профспілки працівників освіти і науки України за період з листопада 2010 року по листопад 2015 року задовільною.

3. Схвалити тексти заяв щодо неприпустимості звуження трудових, соціально-економічних прав та інтересів освітян при прийнятті Законів України "Про освіту", Трудового кодексу України, необхідності підвищення мінімальних соціальних стандартів, їх фінансового забезпечення, відновлення за рахунок коштів фонду соціального страхування санаторно-курортного лікування, розблокування роботи сайту Президента України для розміщення електронних петицій та спрямувати їх до Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Міністерства освіти і науки України, Федерації профспілок України.

4. Схвалити Основні напрями діяльності Профспілки працівників освіти і науки України на 2016-2020 роки.

5. Вважати одним із найважливіших завдань відстоювання права членів профспілки на гідну оплату праці, як головного чинника соціального, економічного розвитку суспільства та держави, яка виконуватиметься в умовах свободи, рівності, безпеки, поваги до людської гідності й забезпечить підвищення якості освіти, статусу педагога, мотивації педагогічної праці.

6. Вимагати від органів законодавчої та виконавчої влади забезпечення реалізації таких законодавчо встановлених основних державних соціальних гарантій, як розмір мінімальної заробітної плати, мінімальної пенсії за віком, а також посадового окладу працівника першого тарифного розряду Єдиної тарифної сітки в розмірах не нижче оновленої величини прожиткового мінімуму.

7. Визнати соціальний діалог найбільш перспективним і конструктивним способом вирішення соціально-економічних питань членів профспілки, залишивши, з урахуванням думки спілчан, за собою право на проведення колективних дій протесту в рамках законодавства України.

8. Організаційним ланкам Профспілки працівників освіти і науки України всіх рівнів:

8.1. Забезпечити реалізацію Основних напрямів діяльності Профспілки працівників освіти і науки України на 2016-2020 роки;

8.2. Здійснювати представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки, підвищення престижу педагогічної праці на всіх рівнях органів державної влади та органів місцевого самоврядування з використанням усіх передбачених законодавством форм і методів роботи;

8.3. Добиватися при прийнятті нового закону "Про освіту" недопущення звуження державних гарантій фінансового забезпечення освітньої галузі, погіршення умов та оплати праці працівників навчальних закладів і установ освіти, дискримінації працівників освіти за віковими та іншими ознаками; підвищення соціального статусу педагогів, їх професійного рівня, забезпечення реалізації рекомендацій ЮНЕСКО 1966 і 1997 років щодо статусу педагогічних працівників, викладачів вищої школи;

8.4. Добиватися реалізації норм чинного законодавства для створення необхідних умов роботи працюючим та навчання студентській і учнівській молоді, своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати та стипендії; забезпечення пільгового проїзду, користування об'єктами культури, фізкультури та спорту, харчування, проживання, забезпечення підручниками, посібниками; визнання державним боргом невиплаченої індексації заробітної плати;

8.5. Відновити роботу з удосконалення норм Законів України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", "Про колективні договори і угоди" щодо прав та повноважень виборних органів профспілкових організацій студентів;

8.6. Продовжити роботу з відновлення прав працюючих пенсіонерів, удосконалення норм законодавства для належного пенсійного забезпечення педагогічних працівників, збереження їх права на пенсію за вислугу років;

8.7. Здійснювати контроль за дотриманням трудових прав та соціально-економічних інтересів членів профспілки з використанням усіх можливих методів впливу, включаючи звернення до органів прокуратури та суду, забезпечувати надання їм безкоштовної юридичної допомоги;

8.8. Забезпечити громадський контроль за виконанням заходів з охорони праці, безпеки, гігієни праці та навчання, виробничого середовища, соціального захисту працюючих відповідно до вимог закону "Про охорону праці";

8.9. Посилити роботу щодо залучення до профспілкового членства працівників освіти і науки, молоді, яка навчається, шляхом активізації роботи з його мотивації;

8.10. Домагатися збільшення кількості охоплених різними формами оздоровлення членів профспілки та їхніх сімей;

8.11. Забезпечити безумовне виконання норм Статуту профспілки щодо зміцнення єдності профспілкового руху, фінансової дисципліни, солідарності дій організаційних ланок;

8.12. Вживати заходів для розширення мережі Веб-ресурсів профспілкових організацій для висвітлення діяльності профспілки, формування єдиного інформаційного простору, оперативного донесення інформації до всіх організаційних ланок та спілчан;

8.13. Використовувати досвід міжнародних профспілкових організацій та об'єднань при забезпеченні роботи профспілкових органів.

9. Центральному комітету профспілки забезпечити представництво та захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки шляхом:

9.1. Співпраці з Верховною Радою України, народними депутатами України, Кабінетом Міністрів України, Міністерством освіти і науки України, іншими органами виконавчої влади на етапі розробки проектів нормативно- правових актів, які стосуються соціально-економічних інтересів членів профспілки, а також під час удосконалення та реалізації чинних норм;

9.2. Взаємодії з Федерацією профспілок України, її членськими організаціями, іншими профспілками та їх об'єднаннями;

9.3. Взаємодії з політичними партіями, громадськими рухами та об'єднаннями, діяльність яких не суперечить меті і завданням Профспілки;

9.4. Співпраці з Національною службою посередництва та примирення;

9.5. Участі в роботі Національної тристоронньої соціально-економічної ради, Спільного представницького органу об'єднань профспілок;

9.6. Співпраці з Державною службою України з питань праці;

9.7. Участі в укладанні Генеральної та Галузевої угод, реалізації взятих сторонами зобов'язань та здійснення контролю за їх виконанням;

9.8. Координації роботи організаційних ланок профспілки, організації навчання профспілкових працівників, надання виборним профспілковим органам методичної, юридичної, організаційної допомоги.

10. Територіальним організаціям профспілки:

10.1. Вважати одним із головних завдань виборних профспілкових органів збереження всіх організаційних ланок, добровільне залучення працівників галузі та освітянської молоді до членства у профспілці, збільшення її чисельності;

10.2. Активізувати роботу з соціального діалогу з місцевими органами влади та органами місцевого самоврядування з метою відстоювання трудових прав та соціально-економічних інтересів членів профспілки, створення необхідних умов для роботи і навчання працівників, студент-ської і учнівської молоді;

10.3. Добиватися затвердження у відповідних бюджетах видатків, необхідних для першочергового забезпечення потреби в коштах на оплату праці працівників освіти відповідно до встановлених законодавством умов оплати праці. Вживати заходів з контролю за ефективним використанням видатків освітньої субвенції та субвенції на підготовку робітничих кадрів;

10.4. Співпрацювати з місцевими органами влади під час розробки регіональних стратегій розвитку, планів заходів з їх реалізації для врахування інтересів членів профспілки;

10.5. Посилити роботу щодо збереження мережі навчальних закладів та установ освіти, особливо в сільській місцевості, забезпечення зайнятості членів профспілки;

10.6. Домогтися включення до штатних розписів навчальних закладів із числом працюючих 50 і більше осіб фахівців служби з охорони праці відповідно до ст. 15 Закону України "Про охорону праці";

10.7. Забезпечити системну роботу з профспілковими кадрами шляхом навчання, стажування, підвищення кваліфікації, створення резерву профспілкових кадрів;

10.8. Забезпечити внутрішньоспілкову дисципліну, підвищення результативності виконання рішень виборних профспілкових органів, інформування членів профспілки про їх виконання.

11. Профспілковим комітетам первинних профспілкових організацій:

11.1. Домагатися безумовної реалізації передбачених законодавством повноважень виборних профспілкових органів первинних профспілкових організацій;

11.2. Продовжити колдоговірну роботу в установах та закладах освіти і науки відповідно до положень Галузевої та територіальних угод, домагатися підвищення її результативності. Забезпечити дієвий контроль за виконанням колективних договорів;

11.3. Посилювати мотивацію профспілкового членства, активізувати роботу для його збереження та залучення до лав профспілки нових членів;

11.4. Забезпечити дотримання вимог Статуту, рішень виборних органів, виконавської дисципліни в напрямках організаційного та фінансового зміцнення профспілки.

Голова профспілки

Г.Ф. Труханов

**ЗАЯВИ ДЕЛЕГАТИВ VIII З'ЇЗДУ ПРОФСПІЛКИ
на адресу Президента України, Голови Верховної Ради
України, Уряду України та народних депутатів України**

ЗАЯВА

Ми, делегати VIII з'їзду Профспілки працівників освіти і науки України, покладаємо велику надію на прийняття доленосного для громадян держави документу - Закону України "Про освіту". Глибоко переконані, що розвиток та процвітання держави значною мірою залежать від її ставлення до освіти як основи всебічного розвитку людини та найвищої цінності суспільства. Весь прогресивний світ стоїть на позиції, що оживлення економіки в умовах спаду, можливе саме за рахунок відповідних інвестицій в якісну освіту та науку, добре освіченої робочої сили, створення якісних робочих місць, гідної заробітної плати.

Тому наголошуємо, що норми нового закону мають базуватися на гарантіях держави, визначених статтею 53 Конституції України, враховувати Рекомендації ЮНЕСКО 1966 і 1997 років про становище вчителів та викладачів вищої школи, не можуть погіршувати зміст і обсяг прав освітян. Його положення мають спрямовуватися на забезпечення державою доступності і

безоплатності дошкільної, повної загальної середньої освіти дітям незалежно від їхнього місця проживання, розвиток усіх її видів, зокрема позашкільної, післядипломної, підвищення статусу педагогічних, науково-педагогічних працівників, спеціалістів освіти, забезпечення належних соціально-економічних умов усім учасникам навчально-виховного процесу, недопущення узаконення оплати праці працівників освіти на основі Єдиної тарифної сітки.

Капіталовкладення в освітню галузь не можуть бути меншими, ніж десять відсотків внутрішнього валового продукту.

У законі "Про освіту" необхідно передбачити гарантії держави щодо:

- розміру середніх посадових окладів (ставок заробітної плати) науково-педагогічних працівників не нижче подвійної середньої заробітної плати працівників промисловості, а педагогічних працівників - на рівні не нижчому від середньої заробітної плати працівників промисловості;

- встановлення середнього розміру посадових окладів спеціалістів освіти не нижче рівня середньої заробітної плати у галузях економіки;

- виплати педагогічним, науково-педагогічним, бібліотечним та іншим працівникам надбавок за вислугу років щомісячно у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу роботи у розмірах; до 3 років - 10%, від 3 до 10 років - 20%, від 10 років до 20 років - 30%, понад 20 років - 40%;

- встановлення доплат педагогічним працівникам за виконання різних видів педагогічної роботи у відсотках від посадового окладу (ставки заробітної плати);

- підвищення посадових окладів (ставок заробітної плати) за почесні, педагогічні, вчені звання та наукові ступені;

- надання педагогічним, науково-педагогічним, бібліотечним та іншим працівникам щорічної грошової винагороди в розмірі не менше одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків;

- виплати педагогічним, науково-педагогічним, бібліотечним та іншим працівникам допомоги на оздоровлення у розмірі не менше посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні щорічної відпустки;

- надання статусу педагогічного працівника тренерам-викладачам та іншим фахівцям, робота яких пов'язана з навчально-виховним процесом, дитячо-юнацьких спортивних шкіл усіх типів і найменувань;

- підвищення статусу музичних керівників, інструкторів з фізичної культури дошкільних навчальних закладів;
- надання працівникам навчальних закладів матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань;
- безплатного користування житлом з опаленням і освітленням педагогічними та бібліотечними працівниками, які працюють у сільській місцевості і селищах міського типу, а також пенсіонерами, які раніше працювали на цих посадах, незалежно від їхнього доходу;
- надання учням і студентам державних стипендій та пільг на проїзд у громадському транспорті, забезпечення харчуванням, проживанням, підручниками;
- збереження загальноосвітніх навчальних закладів у сільській місцевості;
- надання пільгових кредитів на будівництво і придбання житла;
- призначення і виплату педагогічним працівникам пенсії у розмірі 80-90% заробітної плати та збереження права на пенсію за вислугу років.

Делегати з'їзду наголошують на недопущенні узаконення:

- збільшення навчального навантаження та тривалості робочого часу вчителів, викладачів, вихователів, інших педагогічних працівників порівняно з чинними нормами;
- збільшення наповнюваності класів загальноосвітніх навчальних закладів, груп дошкільних та позашкільних навчальних закладів;
- обов'язковості укладання з усіма педагогічними працівниками контракту, обрання за конкурсом, застосування до них такої процедури, як сертифікація;
- звільнення педагогічних та інших працівників за віковою ознакою.

Делегати з'їзду розраховують на врахування цієї позиції спілчан, що засвідчена також особистими підписами вчителів, викладачів, вихователів, керівників гуртків, методистів, інших працівників та студентів вищих, загальноосвітніх, дошкільних, позашкільних навчальних закладів з усієї України, загальною чисельністю понад 630 тисяч осіб, при прийнятті Закону України «Про освіту», що сприятиме розвитку освіти - однієї з найважливіших складових людського розвитку, яка формує людський капітал та є джерелом економічного зростання держави.

ЗАЯВА

Делегати VIII з'їзду Профспілки працівників освіти і науки України закликають народних депутатів України, членів парламентських фракцій та комітетів Верховної Ради України забезпечити дотримання гарантованого статтею 46 Конституції України права громадян на соціальний захист, відновити фінансування за рахунок коштів соціального страхування програм літнього оздоровлення дітей, санаторно-курортного лікування працюючих.

Законом України від 28 грудня 2014 року № 77-VIII "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці", прийнятим з порушенням принципів соціального діалогу, припинено фінансування за рахунок коштів соціального страхування санаторно-курортного лікування та оздоровлення дітей.

Внаслідок цього з 2015 року майже 250 тисяч застрахованих осіб, серед яких освітяни, позбавлені можливості поправити своє здоров'я в санаторно-курортних закладах, а біля 200 тисяч дітей - оздоровитися в дитячих оздоровчих таборах. Припинення часткового фінансування санаторно-курортних закладів, санаторіїв-профілакторіїв та дитячо-юнацьких спортивних шкіл призвело до скорочення кваліфікованого персоналу, а в окремих випадках - до їх закриття. У результаті руйнується унікальна система лікування й оздоровлення громадян держави, яку відновити буде вкрай складно, а то й неможливо.

Завдяки спільним зусиллям профспілок та за підтримки більшості народних депутатів України й Комітету з питань науки і освіти вдалося домогтися внесення змін до закону "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" щодо забезпечення часткового фінансування за рахунок коштів соціального страхування санаторіїв-профілакторіїв навчальних закладів.

У Верховній Раді України зареєстровано низку проектів законів, серед них N-N- 2245, 2296, 2701, якими передбачається відновлення права застрахованих осіб та членів їхніх сімей на санаторно-курортне лікування та фінансування заходів з оздоровлення дітей за рахунок коштів соціального страхування.

Сподіваємося на розуміння та підтримку народними депутатами України законопроектів, які спрямовані на посилення соціального захисту громадян нашої країни. їх реалізація

сприятиме відновленню професійного здоров'я працівників, передусім зайнятих у шкідливих та важких умовах праці, профілактиці захворювань, повноцінній роботі оздоровчих закладів та щорічно забезпечить санаторно-курортним лікуванням та оздоровленням понад чотириста тисяч застрахованих осіб та їхніх дітей за рахунок коштів соціального страхування.

Кабінет Міністрів України прийняв Постанову від 9 грудня 2015 року № 1013. Подаємо витяг із постанови.

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ **ПОСТАНОВА**

від 9 грудня 2015 р. № 1013 Київ

Про упорядкування структури заробітної плати, особливості проведення індексації та внесення змін до деяких нормативно-правових актів

Кабінет Міністрів України постановляє:

1. Установити, що:

1) у межах видатків на оплату праці, затверджених у кошторисах установ, закладів та організацій, у тому числі за рахунок виплат, пов'язаних з індексацією, надбавок, доплат, премій, посадові оклади (тарифні ставки, ставки заробітної плати) працівників підвищуються відповідно до збільшення розміру посадового окладу працівника 1 тарифного розряду єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій і окремих галузей бюджетної сфери, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298, з встановленням з 1 грудня 2015 р. у штатному розписі посадових окладів (тарифних ставок, ставок заробітної плати) працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери у таклх розмірах:

- 1 тарифного розряду - 1378 гривень,
- 2 тарифного розряду - 1383 гривні;
- 3 тарифного розряду - 1393 гривні,
- 4 тарифного розряду - 1414 гривень;
- 5 тарифного розряду - 1514 гривень;
- 6 тарифного розряду - 1614 гривень;

- 7 тарифного розряду - 1714 гривень;
- 8 тарифного розряду - 1825 гривень,
- 9 тарифного розряду - 1925 іривень;
- 10 тарифного розряду - 2026 гривень,
- 11 тарифного розряду - 2193 гривні;
- 12 тарифного розряду - 2360 гривень;
- 13 тарифного розряду - 2527 гривень,
- 14 тарифного розряду - 2693 гривні,
- 15 тарифного розряду - 2872 гривні;
- 16 тарифного розряду - 3105 гривень;
- 17 тарифного розряду - 3339 гривень;
- 18 тарифного розряду - 3573 гривні;
- 19 тарифного розряду - 3806 гривень;
- 20 тарифного розряду - 4051 гривня;
- 21 тарифного розряду - 4285 гривень;
- 22 тарифного розряду - 4519 гривень;
- 23 тарифного розряду - 4753 гривні;
- 24 тарифного розряду - 4853 гривні;
- 25 тарифного розряду - 5020 гривень;

2) у межах видатків на оплату праці, затверджених у кошторисах установ, закладів та організацій, за рахунок виплат, пов'язаних з індексацією, надбавок, доплат, премій підвищуються з 1 грудня 2015 р. на 10 відсотків посадові оклади працівників

2. Внести де постанов Кабінету Міністрів України зміни, що додаються.

3. Міністрам, керівникам інших центральних органів виконавчої влади, головам обласних, Київської міської державних адміністрацій та інших державних органів у межах передбачених коштів державного бюджету, місцевих бюджетів та власних коштів вжити заходів для підвищення з 1 грудня 2015 р. розмірів посадових окладів (тарифних ставок, ставок заробітної плати), перегляду розмірів надбавок, доплат, премій, спрямувавши на зазначені цілі всі виплати, пов'язані з сумою індексації, яка склалась у грудні 2015 р., з тим, щоб розмір підвищення всіх складових заробітної плати у сумарному виразі для кожного працівника у грудні 2015 р. перевищив суму індексації, яку йому повинні були виплатити у грудні 2015 року.

Для проведення подальшої індексації заробітної плати обчислення індексу споживчих цін починається з січня 2016 р. відповідно до Порядку проведення індексації грошових доходів

населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1078.

4. Керівникам установ, закладів, організацій окремих галузей бюджетної сфери та органів виконавчої влади, місцевого самоврядування, прокуратури та інших органів забезпечити внесення змін до штатного розпису установ, закладів та організацій, відповідних органів з урахуванням нових розмірів посадових окладів (тарифних ставок, ставок заробітної плати).

5. Міністерствам та іншим центральним органам виконавчої влади у місячний строк привести власні нормативно-правові акти з питань оплати праці працівників установ, закладів та організацій, що належать до сфери їх управління, у відповідність з цією постановою.

6. Ця постанова набирає чинності з дня її опублікування та застосовується з 1 грудня 2015 року.

Прем'єр-міністр України

А. ЯЦЕНЮК

ЗАТВЕРДЖЕНО
Постановою Кабінету Міністрів України
від 9 грудня 2015 р № 1013

**ЗМІНИ,
що вносяться до постанов Кабінету Міністрів України**

1. У постанові Кабінету Міністрів України від 31 травня 2000 р. № 865 "Про деякі питання вдосконалення визначення розмірів заробітку для обчислення пенсій":

1) пункт 4 виключити,

2) абзац перший пункту 5 викласти в такій редакції:

"5. Форма довідки про заробітну плату, що подається для призначення пенсії державним службовцям, затверджується правлінням Пенсійного фонду України за погодженням з Міністерством соціальної політики.";

3) пункт 6 викласти в такій редакції:

"6. У всіх випадках призначення пенсій заробіток для призначення пенсії не може перевищувати сум заробітної плати, на які нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, на момент призначення пенсій".

2. Абзац другий примітки 1 до додатка 1 до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 "Про оплату праці працівників на основі єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери" після цифр і слова "1012 гривень" доповнити словами і цифрами ", з 1 грудня 2015 р. - 1113 гривень".

3. У Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1078:

1) абзац другий пункту 2 викласти в такій редакції:

2) пункт 5 викласти в такій редакції:

"5. У разі підвищення тарифних ставок (окладів), пенсій або щомісячного довічного грошового утримання, стипендій, виплат, що здійснюються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, значення індексу споживчих цін у місяці, в якому відбувається підвищення, приймається за 1 або 100 відсотків.

Обчислення індексу споживчих цін для проведення подальшої індексації здійснюється з місяця, наступного за місяцем підвищення зазначених грошових доходів населення.

Сума індексації у місяці підвищення тарифних ставок (окладів), пенсій або щомісячного довічного грошового утримання, стипендій, виплат, що здійснюються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, не нараховується, якщо розмір підвищення грошового доходу перевищує суму індексації, що склалась у місяці підвищення доходу.

Якщо розмір підвищення грошового доходу не перевищує суму індексації, що склалась у місяці підвищення доходу, сума індексації у цьому місяці визначається з урахуванням розміру підвищення доходу і розраховується як різниця між сумою індексації і розміром підвищення доходу.

У разі зростання заробітної плати за рахунок інших її складових без підвищення тарифних ставок (окладів) сума індексації не зменшується на розмір підвищення заробітної плати. У разі коли відбувається підвищення тарифної ставки (окладу), у місяці підвищення враховуються всі складові заробітної плати, які не мають разового характеру.

До чергового підвищення тарифних ставок (окладів), пенсій або щомісячного довічного грошового утримання, стипендій, виплат, що здійснюються відповідно до законодавства про

загальнообов'язкове державне соціальне страхування, до визначеної суми індексації додається сума індексації, яка складається внаслідок перевищення величини індексу споживчих цін порогу індексації, зазначеного у пункті 1' цього Порядку.

Приклади проведення індексації грошових доходів громадян у разі їх підвищення наведено у додатку 4.

У разі підвищення грошових доходів населення випереджаючим шляхом з урахуванням прогнозного рівня інфляції під час визначення розміру підвищення грошових доходів у зв'язку з індексацією враховується рівень такого підвищення.

Нарахування сум індексації або проведення чергового підвищення грошових доходів випереджаючим шляхом здійснюється з першого числа місяця, що настає за місяцем, в якому офіційно опубліковано індекс споживчих цін, на підставі якого нарахована сума індексації перевищить розмір підвищення грошових доходів випереджаючим шляхом.

Приклад обчислення суми індексації у разі підвищення грошових доходів населення випереджаючим шляхом з урахуванням прогнозного рівня інфляції наведено у додатку 5.

У разі коли індекс споживчих цін для проведення індексації, розрахований наростаючим підсумком, перевищив 10 відсотків, Кабінет Міністрів України приймає рішення про підвищення тарифних ставок (окладів) працівникам бюджетної сфери, органам державної влади, місцевого самоврядування, прокуратури та інших органів з урахуванням суми індексації, яка складається на момент підвищення.

Працівникам підприємств і організацій, які перебувають на госпрозрахунку, підвищення заробітної плати у зв'язку із зростанням рівня інфляції провалиться у порядку, визначеному у колективних договорах, але не нижче норм, визначених Законом України "Про індексацію грошових доходів населення" та положень цього Порядку",

3) пункт 6 доповнити абзацом такого змісту:

"Проведення індексації грошових доходів населення здійснюється у межах фінансових ресурсів бюджетів усіх рівнів, бюджету Пенсійного фонду України та бюджетів інших фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування на відповідний рік.";

4) пункт 9 після абзацу четвертого доповнити новим абзацом такого змісту:

"Після звільнення пенсіонера з роботи обчислення індексу споживчих цін для проведення подальшої індексації пенсії здійснюється з місяця, наступного за місяцем підвищення його пенсії".

У зв'язку з цим абзац п'ятий і шостий вважати відповідно абзацами шостим і сьомим;

5) пункти 10¹ і 10² викласти в такій редакції

"10¹. Обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації пенсій особам, які набули право на її призначення, щомісячного довічного грошового утримання, що виплачуються замість пенсії, здійснюється починаючи з місяця, в якому їх призначено.

У разі коли в результаті перерахунку пенсій за рішеннями судів, які набрали законної сили, виплати перерахованих сум до пенсії фактично не здійснені і строки їх виплати не визначені, місяці, в якому значення індексу споживчих цін було прийнято за 1 або 100 відсотків, для визначення індексації пенсії не змінюється.

Обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації матеріального забезпечення безробітних здійснюється з місяця, в якому розпочата відповідна виплата.

Обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації стипендії здійснюється починаючи з місяця, в якому її призначено. У разі коли особа не отримувала стипендію або втратила право на її призначення, а в подальшому стипендія їй була знову або вперше призначена (за результатами наступного семестрового контролю, у зв'язку з переведенням на навчання за державним замовленням, виникненням підстав для призначення соціальної стипендії, поновленням на навчання тощо), обчислення індексу споживчих цін здійснюється з місяця призначення стипендії.

У разі переведення з іншого навчального закладу студента, який не втрачав право на отримання стипендії, обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації цієї стипендії здійснюється починаючи з місяця, в якому її призначено у навчальному закладі до, переведення.

У разі збільшення учням і студентам за результатами семестрового контролю розміру ординарної (звичайної) академічної стипендії або соціальної стипендії як таким, що мають 10-12 балів з кожного предмета за дванадцятибальною шкалою або середній бал успішності "5" за п'ятибальною шкалою оцінювання, а також призначення інших академічних стипендій за результатами навчання, розміри та порядок призначення яких визначаються

окремими нормативно-правовими актами (стипендії Президента України, Нерховної Ради України, Кабінету Міністрів України, іменні стипендії), обчислення індексу споживчих цін для індексації стипендії продовжує здійснюватись з місяця призначення розміру ординарної (звичайної) академічної стипендії або соціальної стипендії

10². Для працівників, яких переведено на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі або організації, а також переведено на роботу на інше підприємство, в установу або організацію або в іншу місцевість та у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці у разі продовження такими працівниками роботи, для новоприйнятих працівників, а також для працівників, які використали відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустку без збереження заробітної плати, передбачені законодавством про відпустки, обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації здійснюється з місяця, наступною за місяцем підвищення тарифної ставки (окладу), за посадою, яку займає працівник";

б) пункт 10³ виключити;

7) додатки 4 і 5 до Порядку викласти в такій редакції:

Додаток 4
до Порядку (у редакції постанови
Кабінету Міністрів України
від 9 грудня 2015 р. № 1013)

ПРИКЛАДИ **проведення індексації грошових доходів населення** **у разі їх підвищення**

Приклад 1. Заробітна плата працівника з урахуванням індексації у грудні 2015 р. становить 1994,7 гривні, з них:

1500 гривень - посадовий оклад;

494,7 гривні - індексація, яка розрахована з урахуванням величини індексу споживчих цін 35,9 відсотка, виходячи з прожиткового мінімуму для працездатних осіб - 1378 гривень ($1378 \times 35,9 : 100 = 494,7$).

При цьому у грудні 2015 р. відбувається підвищення посадового окладу працівника на 500 гривень.

Посадовий оклад працівника після підвищення становить 2000 гривень (1500 + 500).

У зв'язку з тим, що розмір підвищення посадового окладу у грудні (500 гривень) перевищив суму індексації, яка склалась у зазначеному місяці (494,7 гривні), сума індексації у місяці підвищення не нараховується.

Для проведення подальшої індексації розрахунок індексу споживчих цін здійснюється з січня 2016 року.

Приклад 2. Після підвищення заробітної плати у грудні 2015 р. наступне підвищення відбувається у травні 2016 року.

Величина приросту індексу споживчих цін, розрахована з січня 2016 р., у травні 2016 р. становить 5 відсотків.

Посадовий оклад працівника до підвищення становить 2000 гривень. Крім того, у травні працівник отримує індексацію 72,5 гривні, яка розрахована з урахуванням величини індексу споживчих цін 5 відсотків, виходячи з умовного прожиткового мінімуму для працездатних осіб у травні- 1450 гривень ($1450 \times 5 : 100 = 72,5$).

Також працівник отримує премію у розмірі 20 відсотків посадового окладу, яка становить 400 гривень ($2000 \times 20 : 100$).

Усього заробітна плата до підвищення становить 2400 гривень ($2000 + 400$), а з урахуванням індексації - 2472,5 гривні ($2000 + 72,5 + 400$).

Посадовий оклад підвищується на 100 гривень і становить 2100 гривень ($2000 + 100$), відповідно зростає розмір премії, який становить 420 гривень ($2100 \times 20 : 100$).

У зв'язку з підвищенням посадового окладу під час порівняння суми підвищення заробітної плати та суми індексації повинні враховуватися всі складові заробітної плати, які не мають разового характеру виплати.

З урахуванням суми підвищення посадового окладу та розміру премії заробітна плата після підвищення становить 2520 гривень ($2100 + 420$).

Отже, сума підвищення заробітної плати у травні становить 120 гривень ($2520 - 2400$).

У зв'язку з тим, що сума підвищення заробітної плати у травні (120 гривень) перевищує суму індексації, яка склалась у зазначеному, місяці (72,5 гривні), у травні 2016 р. сума індексації не нараховується.

Для проведення подальшої індексації індекс'споживчих цін розраховується наростаючим підсумком з червня 2016 року.

Приклад 3. Підвищення посадового окладу відбулося у грудні 2015 року.

Заробітна плата працівника у грудні 2015 р. становить 2400 гривень, з них:

2000 гривень - посадовий оклад;

400 гривень (20 відсотків посадового окладу ($2000 \times 20 : 100$) - премія.

Наступне підвищення посадового окладу передбачається здійснити у грудні 2016 року.

Для проведення індексації індекс споживчих цін розраховується наростаючим підсумком із січня 2016 року.

При цьому у вересні 2016 р, індекс споживчих цін перевищує 10 відсотків і становить 10,5 відсотка. Абзацом одинадцятим пункту 5 Порядку проведення індексації грошових доходів населення передбачено, що у разі, коли індекс споживчих цін для проведення індексації, розрахований наростаючим підсумком, перевищив 10 відсотків, Кабінет Міністрів України приймає рішення про підвищення тарифних ставок (окладів) працівникам бюджетної сфери, органам державної влади, місцевого самоврядування, прокуратури та інших органів з урахуванням суми індексації, яка складається на момент підвищення.

Враховуючи, що індекс споживчих цін у вересні 2016 р. перевищив 10 відсотків, здійснюється підвищення заробітної плати з урахуванням надбавок, доплат та премій з тим, щоб підвищення заробітної плати перевищило суму індексації, що склалась на момент підвищення.

Додаток 5
до Порядку (у редакції постанови
Кабінету Міністрів України
від 9 грудня 2015 р. № 1013)

РИКЛАД
обчислення суми індексації у разі підвищення
грошових доходів населення випереджаючим шляхом
з урахуванням прогнозного рівня інфляції

Обчислення суми індексації здійснюється на прикладі розрахунку заробітної плати.

Індексація щодо інших грошових доходів проводиться в такому самому порядку.

Заробітна плата у грудні 2015 р. становить 2000 гривень.

Підвищення заробітної плати випереджаючим шляхом з урахуванням прогнозного рівня інфляції здійснюється починаючи з 1 січня 2016 року. При цьому обсяг підвищення заробітної плати з урахуванням попередньої суми індексації (у разі її нарахування) повинен перевищувати таку суму індексації.

Обсяг підвищення заробітної плати випереджаючим шляхом у січні 2016 р. визначено у сумі 50 гривень.

Таким чином, загальний дохід працівника за січень 2016 р. становить 2050 гривень (2000 + 50).

Для визначення індексу споживчих цін з метою проведення подальшої індексації або здійснення чергового підвищення заробітної плати випереджаючим шляхом починаючи з лютого 2016 р. здійснюється обчислення індексу споживчих цін наростаючим підсумком та суми індексації.

Обчислення здійснюється до перевищення нарахованої суми індексації розміру підвищення заробітної плати випереджаючим шляхом у січні 2016 р. (50 гривень).

Індексація визначається, виходячи з прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб, що становить 1378 гривень.

Обчислення індексу споживчих цін та індексації:

	Індекс споживчих цін, відсотків		Величина приросту індексу споживчих цін для визначення суми індексації, відсотків	Сума індексації, гривень
	до попереднього місяця за даними Держстату (дані умовні)	для визначення суми індексації		

2016 рік січень	101,1	місяць підвищення доходу	1,6 (1,016x100-100)	22,05 (1378x1,6:100)
лютий	101,6	101,6	3,9	53,74 (1378x3,9:100)
березень	102,3	102,3	(1,016x1,023x100-100)	
квітень			гривень	гривень

З урахуванням індексу споживчих цін за березень 2016 р., на підставі якого нарахована сума індексації (53,74 гривні) перевищує розмір підвищення заробітної плати (50 гривень), починаючи з травня 2016 р. відновлюється індексація заробітної плати в межах прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб, на величину приросту індексу споживчих цін (3,9 відсотка) або здійснюється чергове підвищення заробітної плати працівників випереджаючим шляхом, яке повинне перевищити суму індексації у травні 2016 р. (53,74 гривні).

У разі відновлення індексації розмір заробітної плати за травень 2016 р. разом із сумою індексації повинен становити 2053,74 гривні (2000 + 53,74). Тобто працівникові виплачується більша за величиною заробітна плата за травень 2016 р., а саме - на величину індексації (53,74 гривні) замість підвищення заробітної плати випереджаючим шляхом (50 гривень).

Подальша індексація повинна проводитись із застосуванням індексів, визначених згідно з Порядком проведення індексації грошових доходів населення".



ФЕДЕРАЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ СПЛОК УКРАЇНИ
ПРЕС-ЦЕНТР

ЗАЯВА

**Спільного представницького органу об'єднань профспілок
у зв'язку з продовженням Урядом дій по позбавленню
працівників прав на належний соціальний захист**

Протягом останнього часу Кабінетом Міністрів України продовжуються цілеспрямовані дії по руйнуванню системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, порушення прав громадян на належний соціальний захист у разі хвороби, нещасного випадку на виробництві, безробіття, зниження рівня та умов пенсійного забезпечення.

В умовах постійного зростання цін і тарифів на товари і послуги не підвищуються пенсії та страхові виплати потерпілим на виробництві, зупинено їх індексацію. Запроваджено оподаткування пенсій та утримання з них військового збору, введено обмеження пенсій працюючим пенсіонерам.

У минулому році вилучено у фондів соціального страхування 2 млрд. грн. страхових коштів, а з 1 січня 2015 року зменшено розміри одноразових компенсацій потерпілим на виробництві та їх сім'ям, позбавлено застрахованих осіб права отримувати санаторно-курортне лікування за рахунок часткового фінансування з коштів соціального страхування, лікуватися у санаторіях-профілакторіях, ліквідовано здоровлення дітей та внесено ряд інших негативних змін до законодавства. Ініційована Урядом реформа щодо об'єднання фондів соціального страхування не завершена - протягом року новостворений Фонд соціального страхування так і не приступив до роботи. Для стабілізації страхової системи Уряд бачить лише одне джерело -урізання матеріальних виплат та соціальних послуг замість наповнення фондів соціального страхування за рахунок розширення зайнятості

працівників, платників єдиного соціального внеску, легалізації заробітних плат та погашення мільярдних боргів перед працівниками.

На цьому Уряд не зупинився. Законопроектом про Державний бюджет на 2016 рік знову вилучаються з фондів соціального страхування 1,8 млрд. грн. (а це недодані кошти потерпілим на виробництві - шахтарям, металургам, аграріям та іншим працівникам).

Змінами до податкового законодавства пропонується знизити з 1 січня 2016 року розмір єдиного соціального внеску майже вдвічі - до 20 %, що призведе до втрат всіх фондів соціального страхування. Однак ніяких компенсаційних фінансових джерел заміщення цих втрат не передбачається. Так, сумарний дефіцит фондів за попередніми розрахунками складе 134 млрд. грн у т. ч. 5,7 млрд. грн. - у Фонді соціального страхування на випадок безробіття і 9,44 млрд. грн. - у Фонді соціального страхування України, 118,8 млрд. грн. - у Пенсійному фонді України.

Це означає, що працівники не отримуватимуть своєчасно виплати по лікарняних листках, знову з'явиться заборгованість з виплати пенсій, страхового відшкодування потерпілим на виробництві, безробітним і наданні соціальних послуг.

Профспілки України звертають увагу Кабінету Міністрів України, Верховної Ради України на вкрай негативні для мільйонів громадян соціальні наслідки запропонованих змін, все це посилює і без того гостру напруженість в суспільстві і провокує стихійні протестні виступи.

Вимагаємо від народних депутатів України зупинити подальше обмеження прав громадян, відхилити запропоновані зміни щодо вилучення у фондів соціального страхування коштів, які належать працівникам, безпідставного зниження розміру єдиного соціального внеску, руйнування загалом системи соціального страхування, яку вибудовано за роки незалежності на кращих зразках країн ЄС.

Профспілки України заявляють, що у разі прийняття таких змін, вся відповідальність за неминучі негативні наслідки лягає на Уряд України.

9 грудня 2015 року

25 грудня 2015 року відбулося розширене засідання ради обласної організації профспілки з порядком денним «Про посилення ролі виборних органів обласної організації Профспілки в реалізації статутних завдань, активізації мотиваційних аспектів профспілкового членства в контексті рішень VIII з'їзду Профспілки».

Одним з пріоритетних напрямів діяльності обласної ради Профспілки є правовий захист спілчан. Відповідну інформацію подаємо нижче.

ІНФОРМАЦІЯ
про здійснення правовою службою ради
Рівненської обласної організації Профспілки
працівників освіти і науки України правозахисної роботи
в 2015 році та напрями діяльності на 2016-2020 роки

Виконуючи одну із основних статутних функцій Профспілки: захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів спілчан, правова служба використовувала для цього весь комплекс передбачених законодавством форм і методів роботи, враховуючи зміни в суспільно-політичному житті держави, кризові явища, зростання суспільної напруги в результаті падіння економіки, недостатність фінансування галузі освіти, в тому числі і за рахунок місцевих бюджетів.

В процесі виконання своїх функцій здійснювався аналіз ефективності застосування тих чи інших методів і форм роботи юрисконсульта-правового інспектора праці, коригувалися напрями діяльності з метою найбільш ефективного забезпечення правового захисту освітян, в тому числі профілактики порушень трудового законодавства зі сторони роботодавців та забезпечення правової освіти членів Профспілки.

Так на протязі 2015 року здійснено **61** перевірку додержання законодавства про працю, як на плановій основі так і позапланово (в 2014 році – 58) в 48 юридичних осіб в 2014 році - в 46).

В результаті перевірок виявлено **62** порушення законодавства (в 2014 році - 63 правопорушення відносно 66 осіб (в 2014 році відносно 68 осіб).

Планові перевірки в районах охоплювали вивчення стану дотримання трудового законодавства в відділах (управліннях) освіти, а також в кількох ДНЗ, кількох загальноосвітніх навчальних закладах різних ступенів, в тому числі закладах нового типу, позашкільних навчальних закладах.

При перевірці значна увага приділялася виконанню умов колективного договору, тарифікації, оплати праці. У вищих навчальних закладах здійснювалася перевірка дотримання трудового законодавства з питань навчального навантаження, оплати праці, кадрової роботи, виконання умов трудового договору, накладення дисциплінарних стягнень.

Позапланові перевірки здійснювалися на підставі звернень членів профспілки та керівників виборних органів профспілки.

Найбільш характерними порушеннями трудового законодавства були: необгрунтоване погіршення умов праці, неправомірне зменшення педагогічного навантаження, зокрема особам пенсійного віку, неправомірна відправка працівників у відпустку без збереження заробітної плати, невиплата заробітної плати в санаторії –профілакторії РДГУ, в тому числі розрахункових при звільненні з роботи, порушення в нарахуванні індексації заробітної плати, порушення в виплаті надбавки за педагогічний стаж.

Для усунення порушень трудового законодавства правовою службою надіслано **5** подань роботодавцям (в 2014 році - 4 подання).

В 2015 році проведена правова експертиза **4** нормативно-правових актів виданих роботодавцями, які стосувалися питань реорганізації структурних підрозділів, скорочення штату, розподілу педагогічного навантаження, притягнення до дисциплінарної відповідальності (в 2014 році також проведена правова експертиза 4 нормативно-правових актів).

На особистому прийомі та телефонічно, членам профспілки та виборним профспілковим органам надано **1264** консультації з

питань дотримання законодавства, соціального страхування (в 2014 році - 1156) із них в письмовій формі - **198** (в 1914 році- 174).

Найбільш поширеними консультаціями були консультації з питань: атестації педагогічних працівників, які, як правило, надавалися в письмовій формі, порядку тарифікації, накладення дисциплінарних стягнень, правомірності і процедури скорочення, компенсації витрат при перебування на курсах підвищення кваліфікації, реорганізації відділів освіти і навчальних закладів (надавалися як правило в письмовій формі), надання соціальних відпусток та відпусток на навчання, виплата відпускних, виплата матеріальної допомоги на оздоровлення, надбавки за роботу в шкідливих умовах праці, доплат за вислугу років, пенсійного забезпечення, доплат за завідування кабінетами, переведення педагогічних працівників, зокрема директорів загальноосвітніх навчальних закладів на контрактну форму трудового договору, індексації заробітної плати, диференціації надбавки педагогічним працівникам за престижність праці та бібліотечним працівникам за особливі умови праці, оптимізації методичних служб, питання мобілізації педагогічних працівників та їх соціальний захист, питання комунальних послуг у зв'язку із підвищенням на них цін.

В 2015 році правовою службою розглянуто **30** письмових заяв, звернень та скарг членів профспілки, клопотань роботодавців про роз'яснення трудового та соціального законодавства (в 2014 році - 26).

В 2015 році членам профспілки надавалася допомога в оформленні **19** процесуальних документів (в 2014 році - 21).

Із них характерними є позовні заяви в суд з питань невиконання розрахункових при звільненні, визнання неправомірним накладення дисциплінарного стягнення, про стягнення заборгованості із заробітної плати, про стягнення аліментів на утримання дітей, заперечення на апеляційні скарги, запити в Міністерство освіти та науки, інші органи державної влади.

В 2015 році правовою службою по **7** цивільних справах здійснювався захист інтересів органів управління освітою та членів профспілки в судах першої та апеляційної інстанцій.

Із них, станом на 21 грудня 2015 року, судами прийнято три рішення на користь працівників і одне рішення на користь відділу освіти Рокитнівської РДА, в тому числі стягнуто на користь працівників заборгованість із заробітної плати на суму **24540 грн.** По трьох цивільних справах ще триває провадження в судах першої інстанції.

Так, в цивільній справі за позовом Кривка Ігоря Степановича, який не є членом профспілки, до відділу освіти Рокитнівської РДА про визнання незаконним та скасування наказу про притягнення до дисциплінарної відповідальності, юрисконсультом-правовим інспектором праці облради здійснювався захист інтересів відділу освіти Рокитнівської РДА. Суд першої та апеляційної інстанцій виніс рішення на користь відділу освіти Рокитнівської РДА.

По цивільній справі за позовом сестри медичної відокремленого структурного підрозділу Рівненського РДГУ Дубровик Світлани Юріївни до Рівненського ДГУ, про стягнення заборгованості із заробітної плати, компенсації за відпустку і середнього заробітку за час затримки розрахунку, Рівненський міський суд позов задовольнив частково, зобов'язавши Рівненський державний гуманітарний університет виплатити на користь позивача 1562,7 грн. невикористану відпустку та компенсацію за невикористану відпустку. В позові про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку, відмовлено. Рішення суду першої інстанції в частині відмовленого позову оскаржено до апеляційної інстанції. Суд апеляційної інстанції задовольнив апеляційну скаргу і на користь Дубровик додатково стягнуто **9138 грн.** (Всього в судовому порядку на користь працівника стягнуто **10700 грн.**)

По цивільній справі за позовом вихователя ДНЗ «Струмок» Могілянівської сільської ради Острозького району Ворошук Олени Митрофанівни до ДНЗ та Могілянівської сільської ради про стягнення заробітної плати, судовий спір завершився мировою угодою, за якою недовплачена заробітна плата в сумі сумі **2709 грн.**, компенсується для працівника оплачуваними відгулами.

По цивільній справі за позовом комірника відокремленого структурного підрозділу Рівненського РДГУ Шовтюк Тетяни Іванівни до Рівненського ДГУ, про стягнення заборгованості із заробітної плати, компенсації за відпустку, на користь працівника, судом першої інстанції стягнуто **11131 грн.**

Взято участь в проведенні семінару - навчання з новообраними головами первинних профспілкових організацій навчальних закладів освіти області, навчання громадських інспекторів праці в районах області.

В Рівненському обласному інституті післядипломної педагогічної освіти з кожним потоком педагогічних працівників, які знаходилися на курсах підвищення кваліфікації проводилися заняття з правової освіти педагогічних працівників.

Підготовлено:

- методичні матеріали для навчально-методичного центру Федерації профспілок Рівненської області з питань правової роботи;

- публікацію на сайт «Профком студентів РДГУ» щодо організаційних і правових засад діяльності студентських профспілок;

- інформацію, для членів первинних профспілкових організацій області, з питань оформлення субсидії на житлово-комунальні послуги;

- надана допомога в оформленні методичних матеріалів для молодих спеціалістів закладів освіти Дубенського району.

На умовах соціального партнерства, в 2015 році продовжена практика надання правової допомоги відділам (управлінням) освіти, окремим навчальним закладам області в створенні локальних нормативних актів (колективних договорів, наказів, статутів), у вирішенні кадрових питань щодо прийняття на роботу, переведення на іншу роботу, працевлаштування за сумісництвом, правомірності накладення дисциплінарних стягнень, звільнення з роботи, реорганізації навчальних закладів та установ освіти.

Надавались юридичні консультації в окремих колективах навчальних закладів області з питань загального трудового законодавства та законодавства в сфері освіти.

Взято участь в підготовці „Інформаційних вісників облради Проф спілки”, в яких, зокрема, розміщувався моніторинг загального і відомчого законодавства та консультації з питань трудового, житлового, пенсійного законодавства.

Традиційно, в 2015 році, як і в 2014 році, правовим інспектором – працівником юрисконсультанта облради проводились заняття з відповідальними за ведення кадрової роботи відділів (управлінь) освіти області з актуальних питань ведення кадрової документації в системі освіти.

Для посилення громадського контролю за дотриманням трудового законодавства в установах та закладах освіти області, правового забезпечення діяльності освітянської профспілки області в 2016-2020 роках, правовій службі необхідно розширити перелік форм і методів, які б додатково забезпечили позитивний вплив на мотивацію членства в профспілці, реальний захист трудових та соціально-економічних прав членів профспілки.

Так, доцільно:

- при розробці нових колективних договорів передбачити додатковий правовий та соціальний захист членів профспілки порівняно із працівниками освіти, які не є членами профспілки;
- укласти договір про співпрацю з новоутвореним управлінням Держпраці у Рівненській області;
- ввести в практику спільне засідання колегії управління освіти і науки РОДА та ради Рівненської обласної організації Профспілки працівників освіти науки України з питань дотримання трудового законодавства в установах та навчальних закладах освіти області;
- детально вивчити законодавство щодо реформування децентралізації влади та оптимізації мережі закладів освіти, в мету недопущення порушення прав працюючих членів профспілки при оптимізації мережі закладі освіти області;
- проведення інформаційної роботи серед членів Профспілки з питань трудового, соціального законодавства через новостворений сайт Рівненської обласної організації Профспілки працівників освіти і науки України, в тому числі надання юридичних консультацій.
- вивчення досвіду правозахисної роботи в інших обласних організаціях Профспілки працівників освіти і науки України і використання їх передового досвіду в роботі правової служби;
- оновлення збірників нормативно-правових актів в сфері освіти, у зв'язку із зміною освітянського законодавства;
- для навчання громадських інспекторів праці використовувати можливості навчально-методичного кабінету федерації профспілок Рівненської області;
- для раціонального використання робочого часу, максимально використовувати можливості зустрічі юрисконсульта - правового інспектора праці з членами профспілки в організаційних ланках профспілки області, в яких здійснюється перевірка індивідуальних чи колективних заяв та скарг профспілчан;
- участь у виїзних днях облради Профспілки в міській та районні організації Профспілки і навчальні заклади області.

**Юрисконсульт-правовий інспектор праці
облради**

Г. В. Антипчук

Заходи з охорона праці в 2015 році та напрями діяльності з питань охорони праці на 2016-2020 рік

В 2015 році робота з громадського контролю за дотриманням законодавства в сфері охорони праці була спрямована на профілактику виробничого травматизму, безпеку життєдіяльності учасників навчально-виховного процесу в навчальних закладах області.

В 2015 році на спільному засіданні колегії управління освіти і науки Рівненської ОДА та президії ради обласної організації Профспілки розглянуто питання «Про підсумки II етапу Всеукраїнського громадського огляду-конкурсу стану умов і охорони праці в навчальних закладах Міністерства освіти і науки України», який проводився в 2014 році.

За підсумками Всеукраїнського громадського огляду – конкурсу стану умов і охорони праці в навчальних закладах Міністерства освіти і науки України в 2014 році, грамотою Міністерства освіти і науки України і ЦК Профспілки працівників освіти і науки України нагороджені колективи Малодорогостаївської загальноосвітньої школи I-III ступенів Млинівської районної ради та Рівненського професійного ліцею.

Представник Рівненської обласної організації Профспілки працівників освіти і науки України з питань охорони праці в 2015 році брав участь в проведенні навчання і перевірки знань із питань безпеки життєдіяльності начальників відділів (управлінь) освіти районних державних адміністрацій (виконавчих комітетів рад міст обласного значення), їх заступників та спеціалістів цих відділів (управлінь); директорів закладів та установ, які безпосередньо підпорядковуються управлінню освіти і науки Рівненської обласної державної адміністрації, їх заступників; керівників професійно-технічних навчальних закладів та їх заступників; директорів навчально-виховних закладів, за якими закріплені шкільні автобуси, заступників цих директорів.

З питань охорони праці та безпеки життєдіяльності, керівникам і відповідальним за охорону праці, профспілковому активу установ і навчальних закладів освіти області, виконавчим апаратом облради постійно надаються консультації, направлялися методичні матеріали електронною поштою.

Так, і в 2015 році обласною радою Профспілки надавалась практична допомога в організації семінарів-практикумів з питань охорони праці в районних відділах освіти області (Костопільський, Дубенський район), із залученням представників районних держадміністрацій, територіальних підрозділів держгірпромнагляду, санепідемслужби, МНС, ДАІ, обласного управління освіти. На семінар в електронному варіанті були підготовлені матеріали з питань забезпечення громадського контролю з охорони праці в навчальних закладах.

В кожному навчальному закладі області громадський контроль за дотриманням законодавства про працю здійснює громадський інспектор праці. В відділах (управліннях) освіти області та навчальних закладах з кількістю працюючих більше 50 чоловік створені служби з охорони праці.

Питання охорони праці включено у колективні договори у всіх первинних профспілкових організаціях. Обов'язковим додатком до колективного договору є «Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці, підвищення рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям».

Обрадою Профспілки постійно надавались консультації з питань включення в колективні угоди та договори питань з охорони праці.

При звіті про виконання умов галузевих угод на обласному та районному, міському рівнях, колективних договорах безпосередньо в трудових колективах навчальних закладів області, особлива увага приділялася виконанню заходів з охорони праці та забезпечення безпеки життєдіяльності учасників навчального процесу.

До початку навчального року, традиційно, для перевірки стану умов і охорони праці в навчальних закладах, в районах і містах створювалися комісії, в склад яких входили працівники санепідемслужби, пожежної безпеки, енергосистем, відділу (управління) освіти, ради профспілки освіти, охорони здоров'я, комбінату громадського харчування, які про водили огляди навчальних закладів і у відповідних актах відображали стан готовності навчально-виховного закладу до початку нового навчального року.

На початку нового навчального 2015-2016 року громадському контролю підлягало поновлення у всіх навчальних закладах наказів, що стосуються питань охорони праці, проведення всіх

необхідних інструктажів з охорони праці з учасниками навчально-виховного процесу.

Представники профспілки брали участь в комісії з перевірки готовності навчальних закладів до опалювального періоду.

При проведенні комплексних перевірок навчальних закладів районів в склад комісії включалися голови райміськрад Профспілки, які здійснювали перевірку дотримання законодавства про охорону праці в закладах освіти, що підлягали інспектуванню.

Представники Профспілки відповідного рівня входять в склад комісій по розслідуванню нещасних випадків на виробництві.

В рамках Всесвітнього дня охорони праці з участю профспілки проводився регіональний конкурс дитячого малюнка “Охорона праці очима дітей”, метою якого є привернення уваги суспільства до проблем у сфері охорони праці, профілактика нещасних випадків серед учнівської молоді під час навчально-виховного процесу, підвищення рівня знань учнів про проблеми безпеки власного життя.

Проблемним питанням в організації роботи з охорони праці в навчальних закладах Рівненської області було недостатнє фінансування освітянської галузі, що не дає можливості забезпечити на належному рівні матеріальну базу з техніки безпеки.

Для ефективності громадського контролю за дотриманням законодавства з охорони праці в 2016-2020 роках **необхідно:**

- Добитися виділення на охорону праці коштів, згідно ст. 19 Закону України «Про охорону праці», не менше ніж 0,2 % від фонду оплати праці;

- Систематизувати нормативні документи з охорони праці і підготувати методичні матеріали з питань охорони праці та забезпечення життєдіяльності в навчальних закладах;

- Формування в колективних договорах підвищених зобов'язань роботодавців щодо забезпечення охорони праці в навчальних закладах, в т.ч. проведенні атестації робочих місць, дотриманні теплового режиму і світлового режиму.

- Про виявлені порушень законодавства з охорони праці направляти відповідні подання про усунення виявлених недоліків;

- При переобладнанні котелень навчальних закладів на котли, які працюють на твердому паливі, здійснювати контроль за створенням належних умов кочегарів;

- Продовжити участь в семінарах - навчаннях роботодавців, громадських інспекторів, представників профспілки з охорони праці, на рівні районів та міст області.

**Представник Рівненської обласної організації Профспілки працівників освіти і науки України з питань охорони праці
Г.В. Антипчук**

Відстоюючи інтереси спілчан, обласна рада Профспілки вживає відповідних заходів в напрямку задоволення їх соціально-культурних, духовних потреб та інтересів, розвитку фізкультури і спорту, організації оздоровлення освітян та їх дітей. Ці заходи включають в себе профілактику здоров'я: обстеження спілчан в обласному лікувально-діагностичному центрі за профспілкові кошти, спартакіади, туристичні походи і турніри, риболовні забави, тури вихідного дня тощо.

В обласній організації Профспілки діє програма «Здоров'я і відпочинок». На 2016 рік вона включає в себе лікувально-оздоровчі заходи за кошти профспілкового бюджету:

- санаторно-курортне лікування на базі моршинського, Трускавецького курортів, санаторію «Червона калина», «Горинь»;
- оздоровлення членів Профспілки та їх дітей на базі відпочинку «Водник» в с. Залізний порт (Чорноморського узбережжя);
- дитяче оздоровлення на базі дитячих оздоровчих закладів області (фінансування на дольовій участі з профспілкового бюджету, місцевих бюджетів, спонсорів та батьків).

II. НАШІ КОНСУЛЬТАЦІЇ

ПИТАННЯ: *Чи може працювати працівник без оформлення трудового договору? Яка відповідальність роботодавця, якщо працівник оформлений на 0,5 ставки, а фактично працює на повну ставку?*

ВІДПОВІДЬ:

Верховною Радою України 28 грудня 2014 року прийнято Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці" № 77-VIII, який набрав чинності 1 січня 2015 року. Зазначеним Законом внесено суттєві зміни до законодавства з праці, які значно посилюють можливості захисту трудових прав працівників,

1. У новій редакції викладено статтю 24 Кодексу законів про працю України. Якщо раніше для укладення трудового договору було достатньо лише видання наказу чи розпорядження власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу або ж фактичне допущення працівника до роботи, то тепер законодавством для виникнення трудових відносин передбачено укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (Державної фіскальної служби) про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

2. З Кодексу законів про працю України виключено положення, відповідно до якого трудовий договір вважався укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично допущено до роботи, а також виключено статтю 24-1, відповідно до якої трудовий договір між працівником і фізичною особою підлягав реєстрації в державній службі зайнятості.

3. Вперше безпосередньо до КЗпП внесено конкретні розміри штрафів (фінансових санкцій), що понесуть роботодавці (стаття 265) за порушення законодавства з праці. Накладатиме їх Державна

служба з питань праці без рішення суду у розмірі від 1 до 30 мінімальних заробітних плат, а саме:

- за допуск працівника до роботи без оформлення трудових відносин, оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час та виплату заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати ЄСВ та податків передбачено - штраф у розмірі 30 мінімальних зарплат, встановлених на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєне порушення (на сьогоднішній день - 36540 грн.);

- порушення термінів виплати зарплати працівникам більш ніж за один місяць, виплата їх не в повному обсязі - (3 мінімальні зарплати (3654 грн.);

- за недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці - 10 мінімальних зарплат за кожного працівника (12180 грн.);

- за порушення інших вимог трудового законодавства - 1 мінімальна зарплата (1218 грн.). Зазначені штрафи можуть бути накладені без здійснення заходу державного нагляду (контролю) на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації.

Поряд з цим значно посилюється адміністративна та кримінальна відповідальність за зазначені порушення трудового законодавства.

Зокрема, статтею 172 Кримінального кодексу України передбачено, що незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону України "Про засади запобігання і протидії корупції" іншою особою, а також інше грубе порушення законодавства про працю караються штрафом від двох тисяч до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (на сьогодні: 34 тис. грн. - 51 тис. грн) або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років.

Ті самі дії, якщо вони вчинені повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки, самотнього батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, караються штрафом від трьох тисяч до п'яти тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (51 тис. грн - 85 тис. грн.) або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або виправними роботами на строк до двох років, або арештом на строк до шести місяців".

Однією із найбільш суттєвих новацій прийнятих 28 грудня змін у трудове законодавство є додаткові можливості громадян захисту своїх трудових прав безпосередньо у суді. Статтю 232 КЗпП України "Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах" доповнено пунктом 6, який передбачає, що суди розглядають трудові спори за заявами працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи.

При винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установленний на підприємстві, в установі, організації, суд одночасно приймає ' рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи (ст. 235 КЗпП України).

ПИТАННЯ: *Яка тривалість робочого тижня логопеда логопедичного пункту при ДНЗ?*

ВІДПОВІДЬ:

Відповідно до п. 3.6. Положення про логопедичні пункти системи освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти України від 13.05.1993 р. № 135, для вчителів-логопедів логопедичних пунктів передбачено всі пільги і переваги, встановлені для вчителів спеціальних шкіл-інтернатів для дітей з вадами фізичного або розумового розвитку. Так, тривалість робочого тижня вчителя школи-інтернату і вчителя-логопеда логопедичного пункту становить 18 годин на тиждень (наказ Міністерства освіти і науки від 24.02.2005 р. № 118 "Про внесення змін до Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти").

ПИТАННЯ: *Який порядок зменшення надбавки педагогічним працівникам за престижність педагогічної праці ?*

ВІДПОВІДЬ:

Частиною третьою ст. 32 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) встановлено, що у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Відповідно до частини четвертої ст. 97 КЗпП форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси

більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

В частині четвертій ст. 97 КЗпП зазначено, що власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.

Крім того, ст. 103 КЗпП встановлено, що про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни. саме:

- за допуск працівника до роботи без оформлення трудових відносин, оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час та виплату заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати ЄСВ та податків передбачено - штраф у розмірі 30 мінімальних зарплат, встановлених на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєне порушення (на сьогоднішній день - 36540 грн.);

- порушення термінів виплати зарплати працівникам більш ніж за один місяць, виплата їх не в повному обсязі - (3 мінімальні зарплати (3654 грн.);

- за недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці - 10 мінімальних зарплат за кожного працівника (12180 грн.);

- за порушення інших вимог трудового законодавства - 1 мінімальна зарплата (1218 грн.). Зазначені штрафи можуть бути накладені без здійснення заходу державного нагляду (контролю) на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації.

Поряд з цим значно посилюється адміністративна та кримінальна відповідальність за зазначені порушення трудового законодавства.

Зокрема, статтею 172 Кримінального кодексу України передбачено, що незаконне звільнення працівника з роботи з

особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону України "Про засади запобігання і протидії корупції" іншою особою, а також інше грубе порушення законодавства про працю караються штрафом від двох тисяч до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (на сьогодні: 34 тис. грн. - 51 тис. грн) або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років.

Ті самі дії, якщо вони вчинені повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки, самотнього батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, караються штрафом від трьох тисяч до п'яти тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (51 тис. грн - 85 тис. грн.) або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або виправними роботами на строк до двох років, або арештом на строк до шести місяців".

Однією із найбільш суттєвих новацій прийнятих 28 грудня змін у трудове законодавство є додаткові можливості громадян захисту своїх трудових прав безпосередньо у суді. Статтю 232 КЗпП України "Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах" доповнено пунктом 6, який передбачає, що суди розглядають трудові спори за заявами працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи.

При винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установленний на підприємстві, в установі, організації, суд одночасно приймає і рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на

загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи (ст. 235 КЗпП України).

ПИТАННЯ: *Яка тривалість робочого тижня логопеда логопедичного пункту при ДНЗ?*

ВІДПОВІДЬ:

Відповідно до п. 3.6. Положення про логопедичні пункти системи освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти України від 13.05.1993 р. № 135, для вчителів-логопедів логопедичних пунктів передбачено всі пільги і переваги, встановлені для вчителів спеціальних шкіл-інтернатів для дітей з вадами фізичного або розумового розвитку. Так, тривалість робочого тижня вчителя школи-інтернату і вчителя-логопеда логопедичного пункту становить 18 годин на тиждень (наказ Міністерства освіти і науки від 24.02.2005 р. № 118 "Про внесення змін до Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти").

ПИТАННЯ: *Який порядок зменшення надбавки педагогічним працівникам за престижність педагогічної праці?*

ВІДПОВІДЬ:

Частиною третьою ст. 32 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) встановлено, що у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Відповідно до частини четвертої ст. 97 КЗпП форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій,

передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

В частині четвертій ст. 97 КЗпП зазначено, що власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.

Крім того, ст. 103 КЗпП встановлено, що про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

ДЛЯ НОТАТОК