Директорові
Департаменту освіти
Полтавської міської ради
Каплоух Ж. О.

Вимога профспілкового комітету
первинної профспілкової організації
Ліцею № 13 «Успіх»
Полтавської міської ради
про розірвання трудового договору
з директором ліцею Орловською Н. В.
за ст. 45 Кодексу законів про працю України

Профспілковий комітет первинної профспілкової організації Профспілки працівників освіти й науки Ліцею № 13 «Успіх» Полтавської міської ради, керуючись **ст. 33**, **частиною 9 ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»** та **ст. 45 Кодексу законів про працю**, звертається до Департаменту освіти з вимогою щодо розірвання трудового договору з директором Ліцею № 13 «Успіх» Полтавської міської ради Орловською Наталією Володимирівною у зв'язку з виявленими численними порушеннями трудового законодавства, законодавства про профспілки та Колективного договору.

Утверджуючи та забезпечуючи обов'язки, права та свободи громадян, держава окремими Кодексами, Законами України та постановами Кабінету Міністрів України встановила низку вимог щодо освіти, праці, про професійні спілки, колективні договори, що є складовою конституційного права на їх виконання, а тому відповідно до **ст. 68 Конституції України** вони є загальнообов'язковими й однаковою мірою мають дотримуватись органами державної влади, місцевого самоврядування, їхніми посадовими особами. Неухильне виконання чинного законодавства України є обов'язковим для всіх державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності. За Конституцією України, неможливо зупиняти дію Кодексів, Законів, Постанов чи скасовувати їх.

Усупереч вимогам законодавства України в колективі Ліцею № 13 «Успіх» Полтавської міської ради виникла дуже серйозна проблема, яка зачіпає інтереси багатьох працівників і є причиною громадського хвилювання, викликає стурбованість у профспілкового комітету.

У ліцеї не виконуються вимоги **ст. 18 КЗпП України** про те, що положення Колективного договору поширюються на всіх працівників гімназії незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для адміністрації, так і для всіх працівників ліцею.

Адміністрація не виконувала вимоги **пункту 9 Додатку 4** («Правила внутрішнього трудового розпорядку») **Колективного договору** щодо праці навчально-допоміжного, молодшого обслуговуючого персоналу, яка визначається графіком, що затверджується директором за

погодженням із профспілковим комітетом. До січня 2020 року графік працівникам для ознайомлення під підпис не надавався.

Мають місце порушення вимог **ст. 29 КЗпП України** щодо зобов'язання роботодавця до початку роботи за укладеним трудовим договором роз'яснити працівникові його права й обов'язки, поінформувати під підпис про умови праці та визначити його робоче місце. Так, лаборанта Малярчука В. М., який приступив до роботи 07 жовтня 2019 року, було ознайомлено під підпис із посадовою інструкцією лаборанта лише через місяць – 08 листопада 2019 року.

З порушенням вимог **пункту 4.1.17 Колективного договору** організована робота в понадурочний час, вихідні, неробочі та святкові дні. Наказ по ліцею не видається.

Педагогічні працівники, вихователі, лаборант, працівники бібліотеки та технічний персонал, які чергують на вахті першого поверху ліцею в разі заміни штатного технічного персоналу (відпустка, хвороба тощо) – у наказах по ліцею відсутні, з посадовою інструкцією під підпис не ознайомлені; як діяти в разі виникнення пожежі, стихійного лиха, крадіжки майна, у разі проникнення сторонніх осіб в будівлю ліцею – не навчені.

Не виконуються вимоги **ст. 53 КЗпП України** щодо скорочення на 1 годину тривалості роботи технічних працівників напередодні святкових і неробочих днів.

Згідно з вимогами **пункту 6.1.4 Колективного договору** адміністрація зобов'язана забезпечувати дотримання чинного законодавства щодо гарантованих норм робочого часу для всіх категорій працівників.

Орловська Н. В. не виконує вимоги **Закону України «Про освіту»** від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII: **частина 23 пункт 1 ст. 6** щодо дотримання Конституції та законів України, нетерпимості до їх порушення; **частина 24 пункт 1 ст. 6** щодо формування поваги до прав і свобод людини, нетерпимості до приниження її честі та гідності; **пункт 8 ст. 22** щодо виконання закладом освіти власних установчих документів, що затверджуються їхніми засновниками відповідно до законодавства; **частина 5 пункт 1 ст. 54** щодо дотримання педагогічної етики; **частина 6 пункт 1 ст. 54** щодо поваги до гідності, права, свободи й законних інтересів усіх учасників освітнього процесу; **частина 7 пункт 1 ст. 54** щодо особистого прикладу утверджувати повагу до суспільної моралі, правди, справедливості; **частина 11 пункт 2 ст. 54** щодо захисту здобувачів освіти під час освітнього процесу від приниження честі та гідності; **частина 12 пункт 2 ст. 54** щодо дотримання установчих документів та правил внутрішнього розпорядку закладу освіти.

Директор ліцею Орловська Н. В., нехтуючи нормами поваги до прав людини, нетерпимості до приниження її честі та гідності, а також нехтуючи нормами педагогічної етики, неодноразово перед усім педагогічним колективом принижувала честь і гідність заступника директора з навчально-виховної роботи Пожидаєвої І. А. Така особиста поведінка Орловської Н. В. також суперечить вимогам **пункту 10.2 Колективного договору** щодо сприяння в колективі здорового морально-психологічного мікроклімату та **пункту 1.10 Додатку 4** («Правила внутрішнього трудового розпорядку») **Колективного договору**. Про культуру спілкування з іншими педагогами та технічним персоналом немає чого говорити, коли до заступників директора таке недопустиме й ганебне ставлення.

Не виконано вимоги **пункту 2.1.13 Колективного договору** щодо розроблення нормативних актів, що зачіпають права та законні інтереси працівників. Так, після отримання ІІ групи інвалідності вчителем німецької мови та зарубіжної літератури Ігнатович Л. С. без попереднього розгляду й узгодження з профспілкою в розкладі уроків їй заплановано проведення занять у різних класах, на різних поверхах (2, 3 та 4). При проблемах з опорно-руховим апаратом та складнощами пересування на досить крутих сходах будівлі ліцею довгий час Ігнатович Л. С.

допомагали пересуватися по східцях інші педагогічні працівники. Хоча їй було обіцяно адміністрацією, що в розкладі занять буде все сплановано так, щоб якнайменше ходити вгору-вниз східцями. На жаль, таким є ставлення до вчителя – інваліда ІІ групи.

Умови оплати праці згідно з вимогами **ст.ст. 71, 72, 106, 107 КЗпП України** та вимог **пункту 4.1.7 Колективного договору** не виконуються.

Значній частині педагогічних працівників на порушення вимог **пункту 4.1.9 Колективного договору** та вимог **пункту 3.15 Додатку 4** («Правила внутрішнього трудового розпорядку») **Колективного договору** за заміни уроків гроші не виплачують. Але згідно з вимогами за заміну тимчасово відсутніх учителів, вихователів тощо проводиться погодинна оплата праці, якщо така заміна тривала не більше 2 місяців (**пункт 73 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти**), а вчитель, який замінює урок, зобов'язаний після його закінчення зробити відповідні записи в класному журналі й у журналі заміни уроків. Оплата заміни не проводиться, вона замінена відгулами: 4 заміни – 1 відгул.

Порушено вимоги **пункту 2.1.10 Колективного договору** щодо недопущення використання не за призначенням об'єктів гімназії та **пункту 5.1.3 Колективного договору** щодо недопущення передачі приміщень навчального закладу організаціям, які не підпорядковані управлінню освіти. Так, протягом довгого періоду часу в будівлі ліцею (спортивному залі) займається дитяча спортивна секція зі східних єдиноборств, а спортивний інвентар секції зберігався на першому поверсі в приміщені технічного персоналу, а нині зберігається в окремій кімнаті спортивної зали (чоловічій роздягальні).

Грубо порушуються вимоги **пункту 4.1.5 Колективного договору** щодо здійснення контролю за правильністю нарахування заробітної плати. Так, учитель фізичної культури Гученко А. М. протягом багатьох років зверталась до адміністрації щодо виплати їй надбавки в розмірі 10 % посадового окладу (ставки заробітної плати) за спортивне звання «майстер спорту» з хокею на траві. Її звернення були проігноровані без вмотивованих підстав відмови. Тільки після того, як Гученко А. М. попередила адміністрації ліцею, зокрема директора Орловську Н. В., що буде оформлено судовий позов, з вересня 2022 року вона почала отримувати виплату надбавки в розмірі 10 % посадового окладу (ставки заробітної плати) за спортивне звання «майстер спорту» з хокею на траві.

Розподіл навчального навантаження й затвердження тарифікації педагогічних працівників систематично здійснюється директором одноосібно, без залучення членів профспілкового комітету та без погодження з головою профспілкового комітету, що є прямим порушенням **пунктів 4.1.2** (*«Розподіл навчального навантаження здійснювати за погодженням із профкомом. Попередній розподіл навчального навантаження на наступний навчальний рік проводити в кінці поточного навчального року, про що повідомляти працівників невідкладно»*) та **6.1.2** (*«Розподіл педагогічного навантаження здійснювати за погодженням із профспілковим комітетом відповідно до навчального плану на навчальний рік»*) **Колективного договору**.

Графік щорічних оплачуваних відпусток працівників ліцею також складається й затверджується одноосібно директором без залучення членів профспілкового комітету та без погодження з головою профспілкового комітету, що є прямим порушенням **пункту 6.1.6** (*«Графік щорічних оплачуваних відпусток затверджувати за погодженням із профспілковим комітетом не пізніше 5 січня поточного року й доводити до відома працівників»*) **Колективного договору**.

На підставі **наказу від 20.05.2022 № 59-к/тр «Про скасування доплат за класне керівництво та перевірку зошитів за червень, липень, серпень 2022 р.»** скасовані зазначені доплати в т. ч. тим працівникам, які заяв про це не подавали. Також їх не було поставлено до відома про скасування їм зазначених у наказі доплат. Цим фактом прямо порушені **частина 4 ст. 97 КЗпП**

України «Оплата праці на підприємствах, в установах і організаціях» (*«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»*), **стаття 22** «Гарантії дотримання прав щодо оплати праці» **Закону України «Про оплату праці»** від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР (*«Суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами»*) ***(Додаток 1)***.

Наказ від 02.06.2022 р. № 92 «Про режим роботи педагогічних працівників в умовах воєнного стану під час літніх канікул» свідчить про явне перевищення службових повноважень посадовою особою, оскільки згідно з **пунктом 2 частини 1 статті 8** «Заходи правового режиму воєнного стану» **Закону України «Про правовий режим воєнного стану»** від 12 травня 2015 року № 389-VIII запроваджувати трудову повинність і залучати працездатних осіб в умовах воєнного стану до суспільно корисних робіт може тільки *«військове командування разом із військовими адміністраціями»*.

Пункт 5 «Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 13 липня 2011 р. № 753, не передбачає залучення до суспільно корисних робіт педагогічних працівників.

Пункт 8 «Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 13 липня 2011 р. № 753, передбачає: *«Суспільно корисні роботи визначаються військовим командуванням разом з Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими держадміністраціями та органами місцевого самоврядування або військовими адміністраціями (у разі їх утворення) з урахуванням орієнтовного переліку згідно з додатком, а в разі відсутності такої можливості самостійно з урахуванням обставин, що склалися в регіоні (місцевості, населеному пункті), і несприятливих факторів техногенного, природного та воєнного характеру, що створюють загрозу для населення та істотно знижують рівень забезпечення його життєдіяльності»*.

У **пункті 5 статті 54** «Права та обов'язки педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників, інших осіб, які залучаються до освітнього процесу» **Закону України «Про освіту»** від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII наголошується: *«Відволікання педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників від виконання професійних обов'язків не допускається, крім випадків, передбачених законодавством»*, а в **пункті 2 статті 24 Закону України «Про повну загальну середню освіту»** від 16 січня 2020 року № 463-IX сказано: *«Засновник або уповноважений ним орган, керівники закладів освіти та їхніх структурних підрозділів не мають права вимагати від педагогічних працівників виконання роботи, не передбаченої укладеним письмовим трудовим договором та/або посадовою інструкцією»*.

Також наказ від 02.06.2022 р. № 92 порушує **пункт 1.1 розділу ІІ** «Основні обов'язки адміністрації» (*«Забезпечити виконання Законів України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», Положення про загальноосвітню школу України й Правил внутрішнього розпорядку в гімназії»*), **пункт 1.2 розділу ІІ** «Основні обов'язки адміністрації» (*«Неухильно дотримуватись законодавства про працю, правильно організовувати працю всіх відповідно до їхнього фаху й кваліфікації»*) та **пункт 11 розділу ІІІ** «Робочий час та його використання» (*«Під час зимових, осінніх та весняних канікул, а також літніх, що не збігаються із черговою відпусткою, адміністрація залучає педагогічних працівників до педагогічної та організаційної діяльності в межах часу, що не перевищує їхнього навчального навантаження до початку канікул»*) Додатку 4 до **Колективного договору** між адміністрацією та профспілковим комітетом Полтавської гімназії № 13 Полтавської міської ради Полтавської області на 2017 – 2022 роки «Правила внутрішнього

трудового розпорядку Полтавської гімназії № 13 Полтавської міської ради Полтавської області» ***(Додаток 2)***.

Наказ від 30.06.2022 № 100-к/тр «Про зміну чинних умов праці» зменшує доплату педагогічним працівникам за престижність із 10 % до 5 %. Однак ні колектив, ні профспілковий комітет не були завчасно повідомлені про цей наказ, а про факт існування самого наказу стало відомо вже після настання погіршення умов праці. Цим порушено **частину 3 ст. 32 КзпП України** «Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці» (*«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»*) та **ст. 103 КзпП України** «Повідомлення працівників про запровадження нових або зміну діючих умов оплати праці» (*«Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніш як за два місяці до їх запровадження або зміни»*), а також **пункт 2 ст. 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»** (*«У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніш як до запровадження таких умов»*).

У тексті наказу вказано, що існує згода профспілкового комітету про зміну чинних умов праці, що не відповідає дійсності, оскільки профспілковий комітет узагалі не був поставлений до відома про це, що має ознаки порушення **частини 2 ст. 97 КзпП України** «Оплата праці на підприємствах, в установах і організаціях» (*«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»*), **частини 4 ст. 97 КзпП України** «Оплата праці на підприємствах, в установах і організаціях» (*«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»*), а також **ст. 22** «Гарантії дотримання прав щодо оплати праці» **Закону України «Про оплату праці»** від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР (*«Суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами»*) ***(Додаток 3)***.

Ця вимога заслухана та затверджена на засіданні профспілкового комітету первинної профспілкової організації Профспілки працівників освіти й науки Ліцею № 13 «Успіх» Полтавської міської ради (Протокол № 25 від 14.12.2022) ***(Додаток 4)***.

Враховуючи викладене та керуючись вимогами законодавства України:

Конституції України;

Кодексу законів про працю України;

Закону України «Про звернення громадян» від 2 жовтня 1996 року № 393/96-ВР;

Закону України «Про освіту» від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII;

Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 16 січня 2020 року № 463-IX;

Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР;

Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 року № 389-VIII;

Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX;

Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV, –

профспілковий комітет первинної профспілкової організації Профспілки працівників освіти й науки Ліцею № 13 «Успіх» Полтавської міської ради на підставі **частини 3 пункту 2 ст. 25 Закону України «Про освіту»**, **ст. 33**, **частини 9 ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»** та **ст. 45 Кодексу законів про працю України** вимагає у визначений законодавством термін розглянути цю вимогу та розірвати трудовий договір із директором Ліцею № 13 «Успіх» Полтавської міської ради Орловською Наталією Володимирівною й звільнити її із займаної посади за **ст. 45 Кодексу законів про працюУкраїни**.

«14» грудня 2022 р.

Голова профспілкового комітету
первинної профспілкової організації
Ліцею № 13 «Успіх» Полтавсько міської ради С. О. Пасішний

ДОДАЄТЬСЯ: Додаток 1 (один аркуш)
Додаток 2 (три аркуші)
Додаток 3 (один аркуш)
Додаток 4 (один аркуш)