[**Чергова акція протесту**](http://ponu.dp.ua/home/1622-may-24-188-another-protest-action.html)

23 травня 2018 р. біля Дніпровської міської ради відбувся мітинг членів профспілки працівників освіти і науки України разом з представниками трудових колективів та батьківської громадськості установ і закладів культури міста. Вимоги освітян були озвучені на мітинги головами районних організацій Профспілки працівників освіти і науки м. Дніпро та представниками працівників   культури.

Основні вимоги містили наступне.

1. Скасувати наказ Департаменту гуманітарної політики Дніпровської міської ради від 05.02. 2018 року № 29 «Про оптимізацію штатних розписів комунальних закладів і підприємств, підпорядкованих Дніпровської міської ради» та припинити масове протизаконне звільнення працівників гуманітарної сфери.

2. Забезпечити в повному обсязі потреби фонду оплати праці їх працівників освіти і культури.

3. Припинити тиск на керівників навчальних закладів через залякування щодо не продовження контракту з працевлаштування. Привести у відповідність до чинного законодавства трудові договори (контракти) з керівниками закладів, які були укладені до набуття чинності змін до Закону України «Про освіту». Укладати трудові договори  (контракти) з керівниками навчальних закладів в порядку ст. 21,23 КЗпП України.

4. Припинити запровадження практики самоокупності навчання у мистецьких та спортивних школах м. Дніпро та відмовитися від прийняття проекту рішення виконкому міської ради «Про затвердження Положення про оплату за навчання в школах естетичного виховання м. Дніпро»,як дискримінаційного та такого, що не відповідає інтересам громади.

5.Запровадити розробку та прийняття програми розвитку галузі освіти та відкоригувати програму розвитку культури м. Дніпро. Створити відповідні робочі групи, до яких включити представників профспілкових організацій, педагогічних працівників та батьків учнів.

[**Надання відгулу за роботу у вихідний день: роз’яснює юрист**](http://ponu.dp.ua/home/1625-05291818-providing-a-job-for-a-job-on-a-day-off-explains-the-lawyer.html)

Під поняттям «відгул», згідно з законодавством про працю, розуміється день відпочинку, що надається працівнику як компенсація за роботу у вихідні, святкові та неробочі дні (ст.ст. 72, 107 КЗпП), а також за здачу донором крові (ст. 124 КЗпП). До роботи у вихідний день заборонено залучати: вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3-х років (ст. 176 КЗпП); працівників молодше 18-ти років (ст. 192 КЗпП).

**За загальним правилом робота у вихідні дні забороняється (ст. 71 КЗпП України).**

**Залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації і лише у виняткових випадках, що визначені** в ч. 2 ст. 71 КЗпП, зокрема:

для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків;

для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна;

для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у дальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів;

для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

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

Відповідно до ст. 72 КЗпП робота у вихідний день може компенсуватися за згодою сторін наданням іншого дня відпочинку (відгулу) або у грошовій формі у подвійному розмірі.

Отже, **спосіб компенсації у вихідний день (надання іншого вихідного дня чи підвищеної оплати) визначається за згодою сторін, і в наказі про залучення працівників до роботи у вихідний день роботодавець повинен конкретно зазначити, у який саме спосіб працівникові буде компенсуватися робота у вихідний день.**

Виходячи з положень ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» порядок надання відгулу за роботу у вихідний день (проміжок часу, протягом якого має надаватися день відпочинку; можливість його приєднання до щорічної відпустки за бажанням працівника тощо) бажано визначати у колективному договорі.

Відповідно до ст. 124 КЗпП України працівникам-донорам безпосередньо після кожного дня здавання крові для переливання надається день відпочинку з збереженням середнього заробітку. На бажання працівника цей день приєднується до щорічної відпустки.

**На працівників, які перебувають у відрядженні у вихідні або святкові й неробочі дні, поширюються також правила, визначені Інструкцією про службові відрядження в межах України та за кордон**, затвердженою наказом Міністерства фінансів України від 13.03.1998 року № 59 (із змінами і доповненнями станом на 28.07.2017):

якщо працівник спеціально відряджений для роботи у вихідні або святкові й неробочі дні, то компенсація за роботу в ці дні виплачується відповідно до чинного законодавства (пункт 9);

якщо працівник відбуває у відрядження у вихідний день то йому після повернення з відрядження надається інший день відпочинку (пункт 10);

якщо наказом про відрядження передбачено повернення працівника з відрядження у вихідний день, то працівникові може надаватися інший день відпочинку (пункт 11).

**Питання щодо конкретної дати надання відгулу за роботу у вихідний день вирішується за погодженням між працівником (на підставі його заяви) та роботодавцем з урахуванням інтересів обох сторін, а також із застосуванням відповідних положень колективного договору.**

У випадку виникнення конфліктних ситуацій доцільним, на нашу думку, є залучення для їх вирішення виборного органу первинної профспілкової організації, який згідно із ч. 2 ст. 71 КЗпП надавав згоду на залучення працівника до роботи у вихідний день.

**Використання працівником на власний розсуд права на відгул вважатиметься неявкою на роботу без поважних причин, що згідно з п. 4 ст. 40 КЗпП України може бути підставою для звільнення працівника за прогул.**

У пункті 24 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6.11.92 р. № 9 зазначено, що при розгляді позовів про поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 4 ст. 40 КЗпП, суди повинні виходити з того, що прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин (наприклад, самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки).

[**Переукладення строкових договорів з керівниками комунальних закладів: правова позиція Профспілки**](http://ponu.dp.ua/home/1620-050518-repositioning-of-fixed-term-contracts-with-heads-of-communal-institutions-legal-position-of-trade-unions.html)

 Профспілка працівників освіти і науки України на звернення членів Профспілки надає роз’яснення щодо застосування статті 39-1 Кодексу законів про працю України при переукладенні строкових трудових договорів з керівниками комунальних закладів освіти. Відповідно до змісту ч. 2 ст. 39-1 КЗпП України трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, вважаються такими, що укладені на невизначений строк, за винятком випадків, передбачених ч. 2 ст. 23 КЗпП України.

**Згідно із частиною другою статті 23 КЗпП України трудовий договір на визначений строк укладається лише в разі, коли трудові відносини на невизначений строк не може бути встановлено з урахуванням характеру роботи або умов її виконання, або інтересів працівника (наприклад, його бажання), або в інших випадках, передбачених законодавчими актами.**

Укладення трудового договору на визначений строк за відсутності зазначених умов є підставою для визнання його недійсним у частині визначення строку.

Поняття**«характер роботи»** в цьому випадку означає, що робота за своїм характером не виконується постійно (сезонна, а також виконувана протягом певного строку тощо).

Формулювання **«умови виконуваної роботи**» означає, що хоча робота може бути визначена як постійна, але у зв’язку з конкретними умовами її виконання трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк.

Обов’язок підтвердження обставин, які унеможливлюють укладення трудового договору на невизначений строк, покладається на роботодавця.

У разі недоведення роботодавцем таких обставин слід вважати, що трудовий договір укладено на невизначений строк.

**Тобто, положення ч. 2 ст. 39-1 КЗпП України (про визнання строкових трудових договорів такими, що укладені на невизначений строк) можуть бути застосовані, якщо роботодавцем не буде доведено, що трудові відносини неможливо було встановити на невизначений строк.**

При цьому, слід враховувати положення законодавчих актів у галузі освіти.

Статтею 26 Закону України «Про загальну середню освіту» від 13.05.1999 № 651-ХІV (в редакції станом на момент укладення спірних договорів – 2012 рік та серпень 2017 року) визначено, що трудові відносини в системі загальної середньої освіти регулюються законодавством України про працю, Законом України «Про освіту», цим Законом та іншими нормативно-правовими актами.

Сферу застосування строкової форми трудового договору (у тому числі контрактної) з керівниками навчальних закладів визначав Закон від 23.05.1991 № 1060-XII «Про освіту» (в редакції станом на момент укладення договорів).

**Згідно із статтею 20 зазначеного Закону керівники навчальних закладів, що є у загальнодержавній власності обираються за конкурсом і призначаються на посаду шляхом укладання з ними контракту.** Керівники навчальних закладів, що є комунальною власністю, призначаються відповідними обласними, міськими, районними органами управління освітою за попереднім погодженням з місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування.

Законами України «Про освіту», «Про загальну середню освіту» (в редакції станом на момент укладення договорів) не передбачено обов’язкового запровадження для керівників комунальних закладів освіти строкової (контрактної) форми трудового договору.

Відповідно до статті 54 Закону України «Про освіту» (в редакції станом на момент укладення договорів) педагогічні та науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, в тому числі за контрактом.

Згідно з Переліком посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 № 963, посади директора (завідувача) загальноосвітнього навчального закладу віднесені до педагогічних посад.

Виходячи з наведеного вище, законодавством про освіту (станом на момент укладення договорів) обов’язкове застосування строкової (контрактної) форми трудового договору визначено лише для керівників навчальних закладів, що є у загальнодержавній власності.

Укладення строкових трудових договорів (контрактів) з керівниками загальноосвітніх навчальних закладів комунальної форми власності можливе лише за їх згодою відповідно до ст. 21 КЗпП України та ст. 54 Закону «Про освіту».

**Керівники (педагогічні працівники) в установах та закладах освіти здійснюють свої професійні обов’язки на постійній основні, умови їх роботи носять довготривалий характер, оскільки пов’язаний із здійсненням безперервного навчально-виховного процесу в закладах освіти і не містять передумов вважати такий процес обмеженим у часі для переведення їх на контракт або строковий трудовий договір**.

Крім того, необхідно враховувати положення Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016-2020 роки, пунктами 5.3.6., 5.3.8. якої передбачена норма щодо недопущення укладення з ініціативи органів місцевого самоврядування в односторонньому порядку трудового договору у формі контракту (строкового трудового договору) з керівниками загальноосвітніх навчальних закладів комунальної форми власності; трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, вважати такими, що укладені на невизначений строк.

**З приводу застосування положень Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII в частині призначення керівника комунального закладу освіти**роз’яснюємо наступне**.**

Статтею 26 Закону № 2145 передбачено, що **керівник закладу освіти призначається засновником у порядку, визначеному законами та установчими документами, з числа претендентів, які вільно володіють державною мовою і мають вищу освіту.**

Згідно з ч. 2 ст. 26 Закону «Про загальну середню освіту» (із змінами, внесеними Законом № 2145) керівник комунального закладу загальної середньої освіти призначається на посаду за результатами конкурсного відбору строком на шість років (строком на два роки - для особи, яка призначається на посаду керівника закладу загальної середньої освіти вперше) на підставі рішення конкурсної комісії.

Положення про конкурс на посаду керівника державного, комунального закладу загальної середньої освіти розробляє та затверджує засновник на підставі типового положення, затвердженого центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки. Відповідне Типове положення затверджено наказом Міністерства освіти і науки України від 28.03.2018 № 291 (зареєстровано в Мінюсті 16.04.2018 за № 454/31906).

Відповідно до п.п. 17 п. 3 розділу XII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 2145 частина друга статті 26 Закону України «Про загальну середню освіту» **застосовується до посад, що стали вакантними в установленому трудовим законодавством порядку.**

Юридичний відділ ЦК Профспілки