

## **Доповідь голови профкому університету Пономаренко Л.В. про роботу первинної профспілкової організації у 2010 році.**

Первинна профспілкова організація викладачів і співробітників організаційно складається із 43 профгруп, 10 профбюро факультетів, підрозділів та санаторію-профілакторію «Юність». Профспілка університету налічує 850 осіб, в тому числі 70 непрацюючих пенсіонерів. Протягом року відбуваються зміни. Частина працівників звільняється і вибуває зі складу, хто приходить до нас працювати – пишуть заяви на вступ до профспілки. За 2010 рік надійшло 30 таких заяв.

У профкомі працює 8 комісій: соціально-економічна ( гол. Мирза-Сіденко В.М.), соціального захисту (гол. Данилків Я.Н.), охорони праці (гол. Садовий М.І.), організаційно-масова (гол. Демешко І.М.), інформаційна (гол. Марченко О.М.), турботи і милосердя (гол. Мельничук С.Г.), культмасова (гол. ), спортивно-оздоровча (гол. Новицький В.Я.).

Робота профспілки відбувалася за такими напрямками: соціально-економічний захист працівників, охорона праці, інформаційна робота, оздоровлення, спортивна робота, культмасова, робота із дітьми працівників та ветеранами університету.

Протягом 2010 року відбулося 13 засідань профкому. Профкомом були узагальнені звернення від факультетів та розроблені пропозиції до Положення про організацію навчального процесу. Попередньо всі пропозиції профкому були роздруковані в інформаційному віснику та розповсюджені на всіх кафедрах. Але, на жаль, із 3-х десятків пропозицій Вчена рада проголосувала лише «за» – 14. Решта пропозицій, які, до речі, базувалися на Положенні про організацію навчального процесу (норми праці) Міносвіти, були відхилені. Але ми будемо переконувати і далі Вчену раду щодо удосконалення норм праці.

Профкомом запропоновані і заходи до програми соціально-економічного розвитку університету, яка так і не була створена. Зараз уже

необхідно виходити із ситуації, яка наступить у новому навчальному році в нонсенсному порядку.

Щорічно профком розглядає нормування праці наукових працівників. У цьому році суттєвих зауважень від комісії не надійшло. Навчальне навантаження в основному відповідає Колективному договору. На окремих кафедрах були відхилення від Колдоговору, але вони не носили масовий характер. Скарг щодо порушення норм навантаження в профком не надходило. Якщо і були незадоволені, то далі рівня коридору обговорення не вийшло. Крім того, всі картки навантаження підписуються профорганами кафедр. Якщо хтось порушує цю процедуру, необхідно інформувати профком.

Щорічно профком розглядає забезпечення харчуванням працівників та студентів. Їдальні, і за цінами, і за якістю, в основному відповідають вимогам. Але залишається уже декілька років нерозв'язаною проблема харчування мистецького факультету, природничо-географічного факультету, факультету фізичного виховання. Ще 1,5 роки тому були обіцянки щодо оформлення спеціальних місць, де можна було б винести чай, каву з пірижками поза межами Їдальні. На сьогодні – нічого не зроблено.

Спільно із студпрофкомом ми вивчали ситуацію щодо відновлення діяльності бази «Буревісник». Велика вдячність студентам, які уже реально розпочали відновлювальні роботи на її території. Настав час уже підключитись і всьому колективу.

На засіданні профкому проводили попередні підсумки виконання Колективного договору та знайомились із проектом кошторису на 2011 рік. Головний бухгалтер відповідала на запитання присутніх.

#### ОХОРОНА ПРАЦІ

У 2010 році у зв'язку з кліматичними факторами проблема створення в університеті безпечних умов праці була особливо актуальною. Відбулось 4 засідання профкому, де розглядалися питання охорони праці. Емоційними та бурхливими були засідання, де розглядалися наслідки протікання дахів в

корпусах, в результаті чого були затоплені окремі кафедри, аудиторії, зіпсована стеля в коридорі старого корпусу. На вимогу профкому була створена комісія, яка об'єктивно вивчила проблему і прийшла до висновку, що тодішній проректор АГЧ Черевченко В.Б. нічого не зробив для того, щоб попередити такі наслідки. У результаті цього профком висловив недовіру професійним якостям проректора і запропонував ректору звільнити його за невідповідність займаній посаді.

Уже традиційно відбуваються засідання профкому в червні, де адміністрація інформує про план ремонтних робіт влітку, та в жовтні, де розглядається готовність університету до роботи в зимових умовах. Після багаторічних обговорень на профкомі функціонування опалення старого корпусу, в цьому році система опалення була замінена. У цілому, у більшості аудиторій та кафедр стало тепліше. Але в деяких аудиторіях, де багато вікон (№ 30) ситуація суттєво не змінилась. На черзі заміна вікон старого корпусу, бо ці, як решето, тепла вони не тримають. Холодним залишається коридор першого поверху та хол.

На засіданнях профкому ставились питання щодо ремонту даху гуртожитку № 1 (влітку його відремонтували) та заміни вікон і ремонту спортивного залу факультету фізичного виховання. Наскільки мені відомо, вікна вже почали міняти.

Неодноразово обговорювалися умови праці на мистецькому факультеті. На сьогодні цей корпус потребує ремонту. Після косметичних втручань там ситуація практично не змінилась. Дах протікає і далі.

#### РОЗГЛЯД СКАРГ

Протягом року надійшла невелика кількість скарг. Зверталися охоронники з приводу додаткових днів відпустки. Були внесені зміни до Колективного договору. Звертались окремі викладачі, їхня проблема ректоратом була вирішена позитивно.

#### ІНФОРМАЦІЙНА РОБОТА

У профкомі створена комісія з інформаційної роботи. Оновлена сторінка профкому на сайті університету. Останні новини з роботи профкому усі працівники можуть отримати на сайті.

Протягом року випущено 2 інформаційні вісники профкому. Закуплено і передано на факультети і в підрозділи по 2 нормативні вісники. В одному – зібрана вся нормативно-правова база діяльності вищої школи, у другому – норми законодавства по Колективному договору. Ці збірники знаходяться в голів профбюро і всі працівники можуть ознайомитись із ними.

Крім того, вся важлива інформація для членів профспілки роздавалась на факультети. Прохання до всіх працівників – звертати увагу на оголошення, що знаходяться на стендах факультетів, підрозділів і кафедр.

Відбулась зустріч із представником Пенсійного фонду, де всі бажаючі змогли ознайомитись із основними положеннями проекту пенсійної реформи. Хто був присутній на цій зустрічі, зрозуміли, що нічого позитивного ця реформа не принесе. У перспективі профком планує збільшити кількість інформаційних випусків, де будуть роздруковуватись останні нормативно-правові акти, які стосуються роботи вищої школи.

## ОЗДОРОВЛЕННЯ

Профком продовжував організовувати літнє оздоровлення працівників. Улітку було організовано 2 маршрути вихідного дня в с.Лугове та Залізний Порт. Їздили 94 особи. Більше 100 осіб відпочивали влітку в Скадовську, Кацавелі (Крим), Залізному Порту, Луговому, Оленівці.

У 2010 році профком розпочав і санаторне лікування працівників. Протягом року 12 осіб відпочивали та лікувались у пансіонаті «Пролісок» (м.Трускавець). Це пансіонат Львівського обкому профспілки. Колегам зі Львова і Трускавця велика вдячність за таку допомогу. Два працівники лікувались у м. Знам'янка . Є графік заїздів на 2011 рік у Трускавець.

У цьому році надійшла рекордна кількість заяв на часткову компенсацію самостійно придбаних путівок – більше 60. Причому, лєвова частка путівок – вартістю 2 тис. і вище. Тому ми не змогли оплатити 30 %

вартості таких путівок, як ми це робили влітку. Максимальна сума була 200 грн. У цілому, різними видами оздоровлення і лікування скористалося 268 працівників.

## СПОРТИВНА РОБОТА

Профком уже традиційно проводив спільно із спортивним клубом Спартакіаду «Здоров'я». Із результатами Спартакіади в 2010 році ви можете ознайомитись в Інформаційному випуску. У Спартакіаді 2011 року дещо змінились умови. Запропоновано 2 групи, і кожна команда зможе вибрати з ким їй змагатись: з більше або менше підготовленими суперниками.

Фінансово підтримувалась футбольна команда університету.

Профком брав участь в організації та фінансуванні проведення Дня фізкультури і спорту.

На спортивну роботу в 2010 році витрачено 3583 грн.

## КУЛЬТМАСОВА РОБОТА

Культмасова робота профспілки університету відбувалась за такими напрямками: організація екскурсій, організація та фінансування Вогників до професійних та державних свят, допомога в організації святкування ювілеїв факультетів та заходів факультетів, організація дитячих ранків, відвідування концертів та театральних вистав.

## ОРГАНІЗАЦІЯ ЕКСКУРСІЙ

У 2010 році, як і в попередні роки, у травні – червні та жовтні організовувались екскурсії до визначних та історичних місць України та області.

У минулому році відбулись такі екскурсії: триденна – Ялта – Бахчисарай, дводенна – Святогорська лавра, одноденні: Холодний Яр, Петриківка, Канів, Побузьке, Кам'янець-Подільський, Хотин. Уперше наші працівники відвідали Центр народного мистецтва в Петриківці, музей Т.Г.

Шевченка в Каневі, який довгі роки реставрувався, ханський палац у Бахчисараї. На таких екскурсіях побувало 253 працівники.

У минулому році значно збільшилась кількість екскурсій на замовлення окремих підрозділів. Колективами їздили відпочивати бібліотека, РВВ, психолого-педагогічний факультет, філологи, мистецький факультет, господарська частина за такими напрямками: Кам'янка, Веселі Боковеньки, Злинка. Усього 116 осіб.

Таким чином, на екскурсіях по Україні та області побувало 369 працівників та членів їх сімей.

У 2010 році профком частково фінансував проведення ювілейних заходів фізико-математичного факультету, факультету філології та журналістики. Фінансово забезпечив нагородження грамотами Федерації профспілок області, обкому профспілки та профкому, тобто під всі грамоти обкому і федерації гроші надавав профком. Були виділені кошти на проведення Дня художника, театралізованої вистави до 130-ї річниці від дня народження В. Винниченка, поїздки викладачів і студентів факультету іноземних мов в Англію на конкурс.

Була продовжена практика організації перегляду театралізованих вистав та концертів. Наші працівники відвідали концерти ансамблів Вірського та Сушишвілі, хору ім. Г. Вірьовки та Черкаського хору, академічних хорів та інші.

#### РОБОТА З ДІТЬМИ ПРАЦІВНИКІВ УНІВЕРСИТЕТУ

Профком організував та фінансував Новорічний ранок для дітей. Усі діти дошкільного та шкільного віку отримали новорічні подарунки.

Як і в попередні роки профком надавав доплату за путівки Соцстраху в дитячі табори.

Усі путівки для сімейного відпочинку частково оплачувались і для дітей. На всі екскурсії працівники могли брати дітей також із частковою оплатою профкому.

## РОБОТА З ВЕТЕРАНАМИ УНІВЕРСИТЕТУ

На сьогоднішній день за сприяння профспілки в університеті працює Рада ветеранів, очолювана С.Г. Мельничуком та Академія ветеранів «Аве, Салюс», яку очолює О.М. Цигульська.

Кожного року за фінансування профкому організуються вогники для ветеранів до Дня захисника Вітчизни, 9 Травня, Дня працівника освіти і науки. Профком частково фінансує Вогники «Аве, Салюс».

У 2010 році уточнені списки працівників університету, які вийшли на пенсію. Наших пенсіонерів вітають з ювілейними датами.

На всіх пенсіонерів поширюється Положення про надання матеріальних допомог.

### НАДАННЯ МАТЕРІАЛЬНИХ ДОПОМОГ

Матеріальні допомоги надаються членам профспілки згідно Положення за рішенням факультетів і підрозділів. Мінімальна допомога – 70 грн., максимальна – 200–300 грн. Усі працівники, які звертаються за матеріальною допомогою, протягом місяця її отримують. У 2010 році матеріальну допомогу отримали більше 200 працівників. Крім того, до Нового року отримали матеріальні допомоги діти з неповних та багатодітних сімей.

До 9 Травня отримали допомоги пенсіонери-ветерани. Протягом року також отримують допомоги пенсіонери до ювілейних дат та на лікування за їхніми заявами.

Усього надано допомогу на суму 42655 грн.

**Які проблеми залишаються невирішеними на державному рівні та в нас в університеті?**

Виплата зарплат за єдиною тарифною сіткою зрівняла посадові оклади 1–8 розрядів, тобто ми маємо однакові оклади від прибиральниць до бухгалтерії, відділу кадрів, комендантів корпусів та ін.

Нове пенсійне законодавство, Трудовий кодекс, умови набору студентів на державну форму навчання не додають оптимізму. Згідно Листа

Міністерства освіти скорочується державний набір на I курс на 42 %. Крім того, на рівень спеціаліста можна взяти лише 60 % випускників бакалаврату та ще 30 % – на рівень магістра. Але ліцензований обсяг магістрів у нас 10 %, тобто ми не можемо зараз без зміни ліцензії набрати 30 % магістрів. Реально тільки 70 % випускників можуть продовжити освіту. А це стосується і викладачів, які працюють на I, V, та VI курсах.

### **Що хвилює наш колектив?**

Збереження кадрового потенціалу. І для цього необхідно використати всі можливості. Необхідно звернути увагу на кафедри, які забезпечують навчання на I курсі. Вони постраждають найбільше.

Необхідно із стадії розмов у практику вивести підвищення кваліфікації. Хоча б на рівні домовленості між вищими навчальними закладами.

Уже декілька років поспіль профком тільки перезатверджує квартирну чергу. Купувати квартири ми не маємо змоги. Давайте звертатись до місцевої влади.

Загострюється ситуація із корпусом мистецького факультету. Вкласти гроші в його реставрацію ми не можемо, поки він на балансі міста. З цього приводу треба також звертатися до місцевої влади.

Тепер стосовно **реалізації соціального захисту** працівників нашої профспілки. Проект Трудового кодексу передбачає цілий ряд умов, за яких допускається застосування положення про можливість продовження тривалості робочого дня до 12-и годин і робочого тижня до 48 годин. Як і в чинному акті, нормальна тривалість робочого часу становить 40 годин на тиждень (ч. 1 ст. 131). А одіозна норма сформульована таким чином: «Максимальна тривалість щоденної роботи за підсумованим обліком робочого часу не повинна перевищувати 12 годин. За наявності письмової згоди працівника допускається встановлення більшої тривалості щоденної роботи, якщо характер та умови праці передбачають періоди, коли працівник перебуває на роботі в стані очікування часу початку виконання роботи та коли працівник має можливість відпочивати протягом зміни» (ч. 3 ст. 143). У

свою чергу ч. 4 ст. 143 передбачає право роботодавця запровадити 48-годинний робочий тиждень.

На практиці це означає, що підсумований облік робочого часу, а отже, й необмежений робочий день та тиждень, можуть за новим Кодексом бути на законних підставах запроваджені на будь-якому підприємстві в Україні. Автори законопроекту, в свою чергу, стверджують, що чинний КЗпП, як і проект ТК, не передбачають верхньої межі підсумованого обліку робочого часу, а норма про підсумований облік робочого часу також міститься в чинному акті.

Не менш дискусійною є норма про можливість роботодавця приймати власні нормативні акти: «роботодавець має право приймати нормативні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень» (ч. 1 ст. 13 проекту ТК). У чинному КЗпП подібні норми відсутні. Роботодавець вправі самостійно розробляти та впроваджувати на підприємстві нормативні акти фактично без згоди первинних профспілок, що позбавляє трудящих права голосу. Проект Трудового кодексу фактично усуває профспілки від соціального партнерства і стимулює роботодавця до протидії виникненню профспілок. Так, у ч. 3 ст. 13 передбачено: «Якщо Колективний договір не укладено, питання, що мають бути ним врегульовані відповідно до вимог цього Кодексу, регулюються нормативними актами роботодавця, органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками – представниками, а в разі відсутності роботодавець самостійно приймає такі акти». Роботодавцеві набагато вигідніше приймати нормативний акт замість Колективного договору ще й за таких міркувань. Нормативні акти можна прийняти в односторонньому порядку і за їхнє порушення не передбачена відповідальність. А за порушення Колективного договору згідно ч. 1 ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачено штраф до 100 неоподаткованих мінімумів доходів громадян. Таким чином, слід розширити повноваження трудового колективу в контролі за виданням нормативних актів роботодавця,

надати їм право мотивованого вето або ж зазначити механізм оскарження актів і призупинення їхньої дії. У поточній редакції подібні норми відсутні.

Ще одним безсумнівно вартим уваги нововведенням є можливість роботодавця встановити спостереження за працівником.

Із проекту Трудового кодексу повністю вилучено розділ XVI діючого КЗпП України «Гарантії діяльності професійних спілок щодо захисту трудових та соціально-економічних прав працівників». Серед вилучених, зокрема, опинились такі права:

- На участь у розслідуванні нещасних випадків та в роботі комісії з питань охорони праці (ч.1 ст. 247 КЗпП);
- На отримання від роботодавця приміщення для роботи та проведення зборів працівників з обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом і охороною, якщо це передбачено Колективним договором (ч. 2 ст. 249 КЗпП);
- На отримання від роботодавця коштів на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу – не менше ніж 0,3 % від фонду оплати праці (ст. 250 КЗпП).

Законопроект зменшує права профспілок на захист від звільнення. Розірвання трудового договору з ініціативи власника «допускається після попереднього погодження з виборним органом первинної профспілкової організації» (ч. 1 ст. 121). «У разі звільнення працівника всупереч пропозиціям виборного органу первинної профспілкової організації... цей орган і працівник можуть звернутися до суду» (ч. 5 ст. 122). Тобто від роботодавця вимагається лише погодити з профспілкою звільнення, тобто фактично лише попередити про нього. У разі відмови профспілки на звільнення, роботодавець має провести з нею консультацію. Проект допускає розірвання трудового договору з працівником навіть всупереч рішення профспілки. Чинний КЗпП передбачає, що звільнення відбувається «за

попередньою згодою» профоргану (ч. 1 ст. 43). Отже, профспілки позбавляються права імперативного дозволу на звільнення, яке їм надається в ряді випадків.

Під удар законодавця потрапила і Комісія з трудових спорів. Проекті цей орган діє виключно на консенсуальній основі. «Рішення комісії з трудових спорів приймається за згодою всіх членів комісії, які беруть участь у її засіданні. У разі незгоди хоча б одного з членів комісії з рішенням, що пропонується до прийняття, воно вважається неприйнятним» (ч. 1 ст. 435).

Дивною є норма, яка визначає ступінь обов'язковості рішення Комісії. «Рішення Комісії з трудових спорів є обов'язковим для сторін індивідуального трудового спору і підлягає добровільному виконанню роботодавцем у строк, визначений рішенням» (ч.1 ст. 438). Виходить, що рішення комісії є обов'язковим для працівника як сторони трудового спору і добровільне для роботодавця?

Згідно з чинним КЗпП комісія приймає рішення більшістю голосів членів, присутніх на засіданні (ч.1 ст. 227), а рішення підлягає виконанню в триденний строк після строку для оскарження. Ці норми забезпечують ефективне рішення спорів без звернення до суду.

По суті, роботодавець може не боятись рішень комісії. І не лише тому, що її рішення мають рекомендаційний характер. Половина членів комісії призначається роботодавцем (ч. 1 ст. 429). Цього вже більше ніж достатньо, щоб не ухвалити рішення на користь працівника. Роль Комісії з трудових спорів як органу розв'язання суперечностей роботодавців і найманих працівників у проекті Трудового кодексу зведено практично нанівець.

Стосовно проекту Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи». Пропонується поступово

- підвищити пенсійний вік для жінок з 55 до 60 років, щорічно збільшуючи його на 6 місяців кожного року, починаючи з 01.02.2011 року, і для чоловіків, що працюють на державній службі та науковців – до 62 років з 2013 року;

- підвищити мінімально необхідний страховий стаж для одержання пенсії за віком з 5 до 15 років;
- підвищити нормативну тривалість страхового стажу для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі з 20 років для жінок та з 25 років для чоловіків, та, відповідно, 30 та 35 років для новопризначених пенсій;
- середня заробітна плата враховується для призначення пенсії тільки з 2000 року;
- заробітна плата, з якої обчислюється пенсія, визначається за 3 календарні роки, що передують року звернення за призначенням пенсії (зараз – за 1 рік), а перерахунок пенсії проводиться лише через 2 роки;
- для отримання наукової пенсії чоловікам необхідно мати 20 років стажу, а жінкам – 15 років;
- працюючі пенсіонери – науково-педагогічні працівники будуть отримувати звичайну пенсію;
- максимальний розмір пенсії становитиме 12 прожиткових мінімумів (зараз – 9 тис. грн.), дострокове призначення пенсії не здійснюється до досягнення пенсійного віку;
- сумісництво в пенсійні нарахування не включається;
- пенсія становитиме максимум 80 % від нарахувань заробітної платні (було 90 %).

Отже, звертайтеся до профспілки, щоб захистити ваші права в судових органах при нарахуванні пенсії. Також ми повинні реагувати, не мовчати. Необхідно звернутися до наших колег з інших профспілок і виносити ці питання на широке обговорення. Наш район депресивний – у людей немає коштів, і їхні діти не мають можливості пристойно вчитися.

Тому пропоную звернутися з листами до Міністерства освіти та до Президента як гаранта Конституції нашої держави з вимогами збільшити

обсяг набору спеціалістів і магістрів до нашого навчального закладу, щоб забезпечити збереження кадрового потенціалу університету.

Також адміністрації університету необхідно звернути увагу на кафедри, які забезпечують навчання на I-х та 5–6-х курсах, та узаконити питання акредитації та підвищення кваліфікації.

Необхідно звертатися до міської влади з питаннями забезпечення гідним житлом висококваліфікованих кадрів та вирішити питання з будівлею мистецького факультету.

Дякую за увагу.