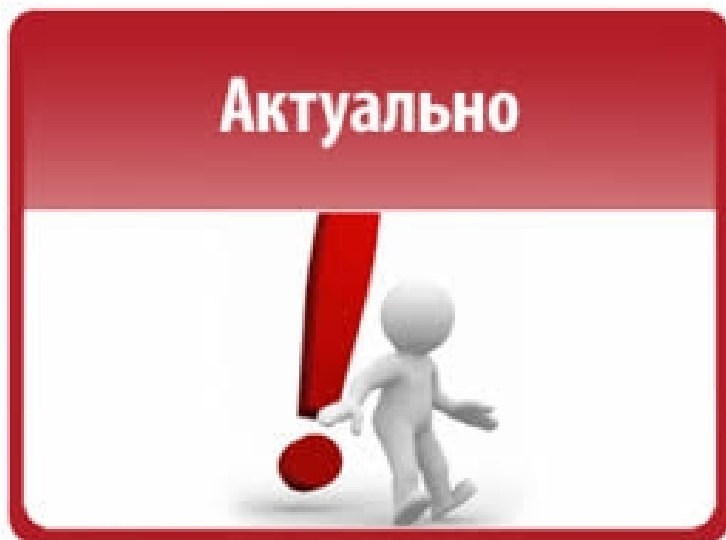




Відповідно до п. 3 ст. 247 КЗпП України, п. 3 ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» питання оплати праці, форм і систем оплати праці, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат вирішуються виборним органом первинної профспілкової організації разом з власником або уповноваженим ним органом.

Частиною третьою ст. 32 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) встановлено, щоу 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.**

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 пізніш як за два місяці до їх запровадження або зміни.

Таким чином, **зменшення надбавки за престижність педагогічної праці можливе лише після узгодження цього питання з виборним профспілковим органом** і лише після повідомлення працівників не пізніш як за два місяці.

Накази про встановлення надбавок педагогічним працівникам за престижність праці,

видані без дотримання зазначених норм закону, підлягають негайному скасуванню.

П. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.92 р. N 9 "Про практику розгляду судами трудових спорів" передбачено, *якщо* при розгляді трудового спору буде встановлено, що зміна істотних умов трудового договору проведена не у зв'язку зі зміною в організації виробництва і праці в установі, організації, то така зміна з урахуванням конкретних обставин може бути визнана судом неправомірною з покладенням на власника або уповноважений ним орган обов'язку

поновити працівникові попередні умови праці.

Звертаємо увагу, що Законом України № 77-VIII від 28.12.2014 посилена відповідальність за порушення законодавства про працю. Так, відповідно до ст. 265 КЗпП України відповідальність за **недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці встановлена у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення** (3723 грн. x 10 = 37 230 грн. за порушення прав кожного працівника)

(соціально – економічний та правовий відділ обласного комітету

Профспілки)