

**Звіт про виконання Колективного договору
між адміністрацією університету та Первинною профспілковою
організацією Харківського національного університету
імені Г.С. Сковороди за 2018 рік**

Чинний Колективний договір був схвалений Конференцією трудового колективу Університету 15 грудня 2016 року і зареєстрований Відділом соціального захисту 28 грудня 2016 року. Він регулює всі трудові, соціально-економічні та виробничі відносини між ректором і трудовим колективом. Новий Колективний договір є механізмом реалізації громадського самоврядування в університеті, який забезпечує перехід до європейських стандартів соціального захисту людини праці.

У Колективному договорі Університету були визначені засади прозорості щодо складання та виконання бюджету Університету, додаткових засобів стимулювання працівників Університету. Мотивовано отримання додаткових відпусток співробітникам. Деталізовано порядок застосування контрактної форми Трудового договору та порядок заміщення вакантних посад, захисту прав працівників при звільненні у зв'язку із скороченням штату. Окрім того, підписано нову угоду про охорону праці, яка є складовою частиною Колективного договору.

I. Трудові відносини і умови праці, оплата праці

Упродовж року виконувалися практично всі положення трудових відносин, створення умов та оплати праці. Зокрема:

1. Значна частина працівників університету не забезпечується роботою на повну ставку. Це є одним з недоліків виконання Кол.договору, але з кожним роком цих працівників стає менше, це також є великим досягненням.
2. Згідно розділу «Оплата праці» п.7.5. За погодженням із профспілковим комітетом за суміщенням посад, розширення зони обслуговування або більшення обсягу виконуваних робіт, за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, за роботу у важких, шкідливих умовах та з особливим

характером праці виплачується доплати й надбавки. (згідно додатку кухар – 12%, кухонний робітник – 8%, дезінфектор – 8 %, електрогазозварник – 8%);

3. Прибиральницям службового приміщення, туалетів, які використовують дезінфікуючі засоби, встановлюється доплата у розмірі 10% посадового окладу, згідно п.7.11.

3. Згідно п. 7.10. та положенням здійснюється пеміювання працівників університету за досягнуті успіхи в роботі.

4.Вакантні посади заміщають, як правило, працівниками Університету за умови наявності відповідної кваліфікації та згоди працівника.

5.У випадку звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи іншого характеру, внаслідок яких виникає необхідність скорочення чисельності та штатних одиниць, або у зв'язку з реорганізацією чи ліквідацією структурних підрозділів, відповідні служби інформують про це профспілкову організацію не пізніше як за три місяці до звільнення. Проводилися консультації з профкомом щодо заходів запобігання звільненням і пом'якшення несприятливих наслідків, пов'язаних з ними (п. б.)

6.Передбачено також, що Ректор за поданням керівника структурного підрозділу має право надавати додаткову відпустку до 7 календарних днів за особливий характр праці та її тривалість передбачених у Додатку №3 (до п. 8.4) Перелік категорій таких працівників передбачений у додатку № 3.

II. Соціальний захист

Не менш важливим є соціальний захист працівників Університету. Йому також присвячено чимало положень Колективного договору. До прикладу:

1. Виконуються п. Колектвного договору 9.1.-9.17 щодо соціальної допомоги тим співробітникам, які її потребують;

відзначення рацівників які досягли 50, 55, 60, 70 років вилаується винагорода в розмірі посадового окладу за рахунок коштів спеціальнго фонду;

для співробітників університету та їх діей встановлюється пільгова оплата за навчання в університеті у рзмірі 75% від вартості конктракту;

2. Відповідно до п. 4.10 профком працівників здійснює контроль за роботою їдалень та буфетів, а Університет забезпечує належні умови їх функціонування.

3. За цей рік, на жаль, не відбулося жодних позитивних змін у законодавстві щодо діяльності Фонду соціального страхування, який припинив фінансування путівок на оздоровлення. Упродовж цього року до 15 осіб мають можливість оздоровлення. Дотацію до 35 % робимо лише за рахунок Профкому та обласної організації профспілки, але в перспективі розвитку цього питання просимо розглянути клопотання про часткову опату путівок на санаторно-курорте лікування з боку університету. *Згідно п. 13.4. Ректор і профспілковий комітет у разі необхідності оздоровлення працівників один раз на 3 роки частково оплачують (не менше 50%) за рахунок спеціального фонду путівки, придбані працівниками до санаторіїв, розташовани у межах України.*

4. Згідно п.9.17. ректор за узгодженням із Профспілковим комітетом надає тимчасове житло в сімейному та інших гуртожитках університету.

III. Охорона праці

Одним із найважливіших додатків Колективного Договору є додаток з охорони праці. Контроль за його виконанням здійснює комісія профкому з техніки безпеки та охорони праці (голова комісії – Малець Є.Б.). На неї покладено не лише контрольні, але і дорадчі функції. Необхідну інформацію щодо стану та проблем виконання Угоди комісія профкому отримувала безпосередньо від голів профбюро, керівників підрозділів, а також шляхом проведення планового контролю за виконанням цього розділу Колективного Договору. Між адміністрацією та Профспілковим комітетом укладена Угода з охорони праці (додаток 5 Кол.договору), Адміністрацією розроблені та здійснюються комплексні заходи з охорони праці (заміна електричних щитків, світильників, улаштування стелі в учбовому корпусі Г, заміна віконних систем, проведення перевірок вентиляційних каналів навчальних корпусів та гуртожитків, провденя первірк пожежних гідрантів та ін.)

Штатні розписи, розподіл навчального навантаження, стан трудової дисципліни, процедура скорочення працівника стали більш відкритими і підзвітними громадському самоврядуванню. Створення в університеті комфортних і безпечних умов праці стало найкращою гарантією збереження здоров'я наших викладачів та співробітників. Підсумовуючи, зазначимо, що в цілому положення Колективного договору виконувалися.