

**Звіт про виконання Колективного договору
між адміністрацією університету та Первинною профспілковою
організацією Харківського національного університету
імені Г.С. Сковороди за 2019 рік**

Чинний Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом Харківського національного університету імені Г.С. Сковороди на 2016-2020 роки 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. Колективний договір є механізмом реалізації громадського самоврядування в університеті, який забезпечує перехід до європейських стандартів соціального захисту людини праці. Профспілковий комітет та роботодавець постійно співпрацюють над вирішенням проблем, які виникають в колективі. Ці проблеми значною мірою можна вирішити за умов соціального партнерства, коли зацікавлені сторони рухаються в одному напрямку. Соціальне партнерство – це двостороння, заснована на незалежності та рівноправності сторін, тісна взаємодія адміністрації та трудового колективу. В університеті соціальне партнерство реалізується в формі колективного договору, а змістом соціального партнерства є домовленість з питань забезпечення зайнятості, створення безпечних умов праці та охорони здоров'я працівників, дотримання законодавства про оплату праці та соціального захисту працюючих в межах не нижчих, ніж встановлені чинним законодавством.

1. Трудові відносини і умови праці, оплата праці

Згідно умов колективного договору зарахування на роботу та припинення трудових відносин здійснюється на підставі ЗУ «Про освіту», «Про вищу освіту» та Кодексів законів України про працю. Режим праці професорсько-викладацького складу та допоміжного персоналу виконується згідно правил внутрішнього розпорядку та Статуту університету. Графіки

роботи, поточні графіки затверджуються ректором університету з погодженням профкому.

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

1. Оплата праці здійснюється згідно з Інструкцією про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.
2. Згідно розділу «Оплата праці» п.7.5. За погодженням із профспілковим комітетом за суміщенням посад, розширення зони обслуговування або збільшення 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, встановлюються доплата у розмірі 10% посадового окладу, згідно п.7.11.
4. Згідно п. 7.10. та положенням здійснюються преміювання працівників університету за досягнуті успіхи в роботі.
- 5.Вакантні посади заміщають, як правило, працівниками Університету за умови наявності відповідної кваліфікації та згоди працівника.
- 6.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. 6.)
7. Співробітники університету мають право на отримання додаткових гарантій, а саме передбачено, що Ректор за поданням керівника структурного

підрозділу має право надавати додаткову відпустку до 7 календарних днів за особливий характер праці та її тривалість передбачених у Додатку №3 (до п. 8.4) Перелік категорій таких працівників передбачений у додатку № 3.

8. Виплачувалася педагогічним та науково-педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення в розмірі місячного посадового окладу при наданні щорічної відпустки.

9. Забезпечено своєчасне і правильне встановлення працівникам заробітної плати з урахуванням зміни розміру мінімальної заробітної плати, стажу роботи, звань та наукових ступенів.

2. Соціальний захист

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

1. Виконуються п. Колективного договору 9.1.-9.17 щодо соціальної допомоги тим співробітникам, які її потребують; відзначення працівників, які досягли 50, 55, 60, 70 років виплачується винагорода в розмірі посадового окладу за рахунок коштів спеціального фонду;

для співробітників університету та їх дітей встановлюється пільгова оплата за навчання в університеті у розмірі 75% від вартості контракту;

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

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

3. Спортивно-оздоровча робота

Профспілковий комітет приділяє велику увагу оздоровлення співробітників. Оздоровлення проводиться протягом року, тому за 2019 рік уже мали змогу оздоровитися 8 членів нашого колективу. Дотацію до 45 % робимо за рахунок Профкому та обласної організації профспілки. Щодо

оздоровлення дітей співробітників у нас зросли показники – і становлять 14 дітей, що в порівнянні з минулим роком на 12 більше. Діти співробітників мали змогу відпочити в Харківській (Нововодолазький район, Зміївський район) та Київській обл. (Конча Заспа).

4. 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. На неї покладено не лише контрольні, але і дорадчі функції. Необхідну інформацію щодо стану та проблем виконання Угоди комісія профкому отримувала безпосередньо від голів профспілкових організацій, керівників підрозділів, а також шляхом проведення планового контролю за виконанням цього розділу Колективного Договору.

Протягом 2019 року у закладі:

1. Біло забезпечено своєчасну розробку і виконання заходів по створенню безпечних та нешкідливих умов праці відповідно до вимог нормативних документів з охорони праці (роз'яснювальна бесіда «Право працівників на безпечні та здорові умови праці: міжнародні стандарти», проведення безкоштовних медичних оглядів працівників (профілактика та рання діагностика профзахворювання)).
2. Забезпечено суворе дотримання посадовими особами та працівниками вимог Закону України «Про охорону праці», нормативних актів про охорону праці, графіків планово-попереджувальних ремонтів та вентиляції.
3. Випадків втрати працездатності у зв'язку з нещасним випадком не було.
4. Забезпечено фінансування заходів з охорони праці відповідно до чинного законодавства.

5. Забезпечено контроль за виконання вимог щодо створення здорових безпечних умов праці, навчання для учасників навчально-виховного процесу відповідно до Закону України «Про охорону праці».

5. Контроль за виконання колективного договору

Періодично проводились зустрічі адміністрації та виборного органу первинної профспілкової організації, на яких інформувалось сторонами про хід виконання колективного договору, розглядалися питання на спільному засіданні ректорату та профспілкового комітету два рази на рік.

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 виконуються.