Звіт

голови Первинної профспілкової організації працівників

Комунального закладу «Сахновщинський навчально-реабілітаційний центр» Харківської обласної ради про виконання Колективного договору у 2021 році.

Чинний Колективний договір Комунального закладу «Сахновщинський навчально-реабілітаційний центр» Харківської обласної ради був схвалений Зборами трудового колективу Центру 07 березня 2020 року і зареєстрований Управлінням праці та соціального захисту населення Сахновщинської районної державної адміністрації. Зміни, додатки та доповнення до Колективного договору між адміністрацією Комунального закладу «Сахновщинський навчально-реабілітаційний центр» Харківської обласної ради та профспілковим комітетом первинної профспілкової організації Сахновщинський навчально-реабілітаційний центр на 2020 – 2022 роки у 2021році викладено в новій редакції, схвалено Зборами трудового колективу Центру 29 березня 2021 року та зареєстровано Сахновщинською селищною радою. Відповідно до Закону України «Про колективні договори та угоди», сторони такого договору зобов’язані звітувати про його виконання щорічно в строки, передбачені колективним договором.

У [Колективному договорі](http://profkom.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/06/kolektyvnyy.pdf)  Центру були визначені засади прозорості щодо складання та виконання бюджету, додаткових засобів стимулювання працівників. Мотивовано отримання додаткових відпусток працівниками. Деталізовано порядок захисту прав працівників при звільненні у зв’язку із скороченням штату.

Упродовж звітного періоду положення Колективного договору в цілому були виконані. Перейдімо власне до аналізу виконання основних його положень. Профком розглянув питання щодо виконання норм Колективного договору.

РОЗДІЛ II. Розвиток Центру

Адміністрація забезпечувала ефективну діяльність працівників Центру виходячи з фактичних обсягів фінансування та раціональне використання позабюджетних коштів для підвищення результативності роботи закладу, поліпшення становища працівників. Також розвивала і зміцнювала матеріально-технічну базу Центру, створювала оптимальні умови для організації роботи працівників.

Було розроблено посадові інструкції для всіх категорій працівників Центру.

Застосовувалися засоби матеріального і морального стимулювання якісної праці.

Прийняття на роботу нових працівників здійснювалося лише у випадках забезпечення повної продуктивної зайнятості працюючих. Було забезпечено наставництво над молодими спеціалістами з метою сприяння їх адаптації в колективі та професійному зростанню. До початку роботи працівникам було роз’яснено під підпис права, обов’язки, інформовано про умови праці, права на пільги і компенсації за роботу в особливих умовах відповідно до чинного законодавства і даного колективного договору. Доводилися до відома членів трудового колективу нові нормативні документи стосовно трудових відносин, організації праці, роз’яснювався їх зміст, права та обов’язки працівників протягом 2-х днів з часу одержання інформації.

У Центрі забезпечувалося підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

Голову профспілки включено до складу тарифікаційної та атестаційної комісій.

Режим роботи, графіки роботи затверджувалися за погодженням з профспілковим комітетом.

Упереджувалося виникнення індивідуальних та колективних трудових конфліктів з метою створенню в колективі здорового морально-психологічного мікроклімату.

Забезпечується оптимальний режим роботи для тих, хто поєднує роботу з навчанням.

РОЗДІЛ III. Забезпечення продуктивної зайнятості та соціальних гарантій у сфері зайнятості

Адміністрація Центру постійно здійснювала аналіз стану та прогнозування використання трудових ресурсів.

Застосовувався для забезпечення продуктивної зайнятості гнучкий режим праці, що сприяло збереженню робочих місць.

Постійно проводилася роз’яснювальна робота з питань трудових прав та соціального захисту працівників.

Надавалася грошова допомога членам профспілки (у першу чергу малозабезпеченим, багатодітним та тим, які потребують значних коштів на лікування або вирішення соціально-побутових питань).

РОЗДІЛ IV. Робочий час та час відпочинку

У Центрі не допускається відволікання працівників від виконання ними професійних обов’язків (за винятком випадків, передбачених чинним законодавством).

Графік чергування в Центрі завчасно узгоджувався з профспілковим комітетом.

Здійснювалася компенсація за роботу у святкові, неробочі та вихідні дні у подвійному розмірі.

Запроваджувався підсумковий облік робочого часу для працівників, умови роботи яких неможливі з додержанням щоденної або щотижневої тривалості робочого часу: сторожів;(облікований період при підсумковому обліку робочого часу встановлюється один рік); шеф-кухаря, кухарів, підсобних працівників, прибиральників службових приміщень їдальні; (облікований період при підсумковому обліку робочого часу встановлюється з 1 вересня по 30 травня).

У разі виробничої необхідності працівники залучалися до заміни тимчасово відсутніх працівників, за їх згодою.

Адміністрація та профспілковий комітет спільно забезпечували дотримання працівниками трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку.

У Центрі створено умови матеріально-відповідальним особам для забезпечення збереження довіреного їм майна.

Температурний, повітряний, світловий і водний режими в Центрі забезпечувався відповідно до санітарно-гігієнічних норм.

Графік відпусток погоджено з профспілковим комітетом та вчасно доведено до відома працівників. Жінкам, які працюють і мають двох або більше дітей віком до 15 років, надається щорічна додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України). За наявності кількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не перевищувала 17 календарних днів.  Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надавалася в обов’язковому порядку матері або іншій особі, зазначеній у частині третій статті 18 Закону України «Про відпустки», для догляду за дитиною віком до 6 років тривалістю, визначеною в медичному висновку

Графіки робіт та розклади навчальних занять погоджувалися із профспілковим комітетом.

РОЗДІЛ V. Оплата та нормування праці

Оплата праці у Центрі здійснювалася згідно чинного законодавства. Забезпечувалася гласність умов оплати праці, порядку виплати доплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних чи компенсаційних виплат, положень про преміювання.

Про введення нових і зміну чинних умов праці працівники повідомлялися не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження. Зокрема педагогічних працівників щодо обсягу навчального (педагогічного) навантаження на наступний навчальний рік.

Протягом року не приймались в односторонньому порядку рішення, що змінюють встановлені в колективному договорі умови оплати праці.

Діяли Положення про преміювання, Положення про надання щорічної винагороди педагогічним працівникам за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов’язків, погоджені з профспілковим комітетом.

Було встановлено розмір тарифної ставки робітника 1 розряду у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб на 1 січня календарного року, 6000гривень на 2021 рік; з грудня – 6500 гривень.

Здійснювалися міжкваліфікаційні співвідношення в оплаті праці згідно Постанови Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2016 року № 1037, доповнення до примітки Додатка 1 до постанови КМУ «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 № 1298.

Заробітна плата виплачувалася два рази на місяць (через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів) та не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Заробітна виплата працівникам Центру здійснювалася: заробітна виплата за першу половину місяця - 12 числа, основний розрахунок – 27 числа кожного місяця.

При збігу термінів виплати заробітної плати з вихідними днями виплачували їх напередодні.

Забезпечувалося встановлення і виплата мінімальної заробітної плати відповідно до чинного законодавства.

Заробітна плата за період відпустки виплачувалася за 3 дні до початку відпустки.

За працівниками зберігалося місце роботи і середній заробіток за час проходження медичного огляду.

Здійснювалася додаткова оплата за роботу у нічний час (з 10 години вечора до 6 години ранку) працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час, у розмірі 40 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати) на виконання Галузевої Угоди між Міністерством освіти і науки та Центральним комітетом Профспілки працівників освіти і науки України.

Педагогічним працівникам була виплачена допомога на оздоровлення в розмірі місячного посадового окладу при наданні щорічної відпустки (ст. 57 Закону України “Про освіту”).

Забезпечувалася своєчасна виплата розрахунку при звільнені працівників.

Виплата заробітної плати через установи банків здійснювалася відповідно до чинного законодавства лише на підставі особистих заяв працівників.

Реалізовано постанову Кабінету Міністрів України від 11 січня 2018 року № 23 «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України»

- поширювалася виплата надбавки за престижність праці у розмірі 30% посадового окладу керівнику, заступникам керівника, вчителям та іншим педагогічним працівникам.

На забезпечення реалізації постанови Кабінету Міністрів України від 25 березня 2014 року № 89 «Про внесення змін до пункту 1 Постанови Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2009 року № 1073»

- поширювалася виплата надбавки за особливі умови роботи у граничному розмірі 50 % посадового окладу бібліотекарю.

При нарахуванні заробітної плати користувалися розрахунками норм тривалості робочого часу.

У тижневий строк доводилося до відома атестованого та подавалося у бухгалтерію для нарахування педагогічним працівникам заробітної плати згідно зі встановленим посадовим окладом (ставкою заробітної плати) з дня прийняття рішення атестаційною комісією.

Здійснювався контроль за використанням бюджетних коштів і в разі наявності економії фонду заробітної плати використовували її на преміювання та надання матеріальної допомоги працівникам Центру (наказ Міносвіти України від 26.09.2005 №557) протягом року.

Зберігали за працівником місце роботи і середній заробіток під час проходження ним курсів підвищення кваліфікації, медичного огляду, відряджень та навчальних сесій (ст.. 121, 122, 123 КЗППУ).

Здійснювалася виплата надбавки за особливі умови роботи в розмірі 50% посадового окладу бібліотекарю, згідно Постанови Кабінету Міністрів України № 1073 від 30.09.2009 року «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек». Бібліотекарю надавали матеріальну допомогу на оздоровлення при наданні щорічної відпустки в розмірі посадового окладу, а також матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань та доплату за вислугу років у розмірах і порядку, що встановлюється КМУ.

Профком здійснював громадський контроль за дотриманням адміністрацією законодавчих та інших нормативних актів з питань оплати праці. Сприяв у наданні працівникам Центру необхідної консультативної допомоги щодо питань оплати праці. Здійснював контроль за проведенням атестації педпрацівників та своєчасними перерахунками заробітної плати згідно встановленої кваліфікаційної категорії за результатами атестації.

РОЗДІЛ VI. Правовий та соціальний захист

У Центрі забезпечено гендерну рівність працівників відповідно до Закону України від 08.09.2005 № 2866-ІV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

Здійснювався контроль за безумовним дотриманням на місцях нормативних документів з питань трудового законодавства.

Надавалася допомога у вирішенні побутових проблем пенсіонерам, що стоять на обліку у профспілковій організації..

Організувалися вечори відпочинку, присвячені Дню працівників освіти, 8 Березня, Дню захисника України, Новому року і т. д.

РОЗДІЛ VІІ. Охорона праці

Адміністрація забезпечувала своєчасну розробку і виконання заходів по створенню безпечних та нешкідливих умов праці відповідно до вимог нормативних документів з охорони праці.

Забезпечувалося суворе дотримання посадовими особами та працівниками вимог Закону України “Про охорону праці”, нормативних актів про охорону праці, технологічних процесів, графіків планово-попереджувальних ремонтів устаткування та вентиляції.

Забезпечувалася видача миючих засобів працівникам особисто за законодавчо встановленими санітарними нормами.

Своєчасно видавали працюючим відповідно до норм спецодяг, спецвзуття, інші засоби індивідуального захисту.

Надавали матеріальну допомогу працівникам у випадку хвороби.

Виконали всі заплановані заходи по підготовці до роботи в зимових умовах.

Центр забезпечено нормативно-правовими актами з охорони праці.

Здійснюється доплата прибиральницям службових приміщень 10% до ставки за роботу з дезінфікуючими засобами та прибирання туалетів.(Згідно з наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102).

Забезпечено проведення навчання і перевірки знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна безпека, електробезпека) посадових осіб, відповідно до чинного законодавства.

Забезпечено виконання змін, внесених до статті 21 Кодексу Законів про працю, які вступили в дію 26.11.2015, відповідно до яких забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема, порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров я, інвалідності, підозри чи наявності ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов’язків, місця проживання, членства в професійній спілці чи іншому об’ єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення в суд або інші органи за захистом свої прав, за мовними або іншими ознаками, не пов’- язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Забезпечувалося проведення атестації робочих місць за умовами праці директором Центру.

Проводився контроль та сприяння працівникам у виконанні ними зобов’язань щодо охорони праці.

Регулярно виносити на розгляд зборів, засідань профкомів питання стану умов і охорони праці.

Забезпечено контроль за проведенням попередніх і періодичних медичних оглядів працівників Центру.

Профспілковий комітет разом з адміністрацією сприяли виконанню загальнодержавної, галузевої програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

РОЗДІЛ VІІІ. Гарантії діяльності профспілкової організації

Адміністроація Центру надавала первинній профспілковій організації всю необхідну інформацію з питань, що є предметом цього колективного договору, сприяла реалізації права профспілки по захисту трудових і соціально-економічних інтересів працівників.

Безоплатно надавала профспілковому комітету обладнане приміщення, засоби зв’язку, при необхідності транспорт для забезпечення його діяльності, приміщення для проведення зборів, засідань тощо (ст.249 КЗпП України, ст. 42 Закону України “Про профспілки, їх права та гарантії діяльності”).

Згідно із заявами членів профспілки проводилася безготівкова оплата членських внесків та перерахування їх протягом 3 днів після виплати зарплати.

Забезпечувалося звільнення від основної роботи голови профспілкового комітету для участі у статутних заходах на різних рівнях із збереженням заробітної плати.

Забезпечувався вільний доступ до матеріалів, документів для здійснення профкомом наданих профспілками прав контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці і техніки безпеки; виконанням колективного договору.

Водночас, Колективний договір містить, як зобов’язання Адміністрації, так і трудового колективу. Відповідно,  як трудовий колектив має право контролювати та вимагати виконання адміністрацією своїх зобов’язань, так і адміністрація – контролювати та вимагати виконання взятих на себе працівниками зобов’язань. Зокрема, працівники повинні працювати сумлінно, чесно та продуктивно, виконувати завдання та обов’язки, передбачені посадовими інструкціями, внутрішніми нормативними документами, виконувати вказівки безпосереднього керівника, дбайливо ставитися до майна Центру. У випадках, коли працівники не в повній мірі виконували взяті на себе зобов’язання, згідно трудового законодавства, до них застосовувались заходи дисциплінарного впливу.

Зауважень з боку трудового колективу щодо виконання колективного договору у 2021 році не було.

Голова ПК Н.О. Сипало