**Звіт керівника закладу**

**на сумісних зборах трудового колективу та профспілки по виконанню колективного договору між адміністрацією** **комунального закладу «Харківський ліцей з посиленою військово-фізичною підготовкою ″Рятувальник″» Харківської обласної ради і профспілковим комітетом за 2019 рік**

 **РОЗДІЛ І. Загальні положення**

Адміністрація комунального закладу «Харківський ліцей з посиленою військово-фізичною підготовкою ″Рятувальник″» Харківської обласної ради протягом січня – грудня 2019 року здійснювала свою діяльність, визнаючи колективний договір локальним нормативним актом, на підставі якого регулюються соціально-економічні, виробничі і трудові відносини.

Сторонами колективного договору є:

* керівник комунального закладу «Харківський ліцей з посиленою військово-фізичною підготовкою ″Рятувальник″» Харківської обласної ради (далі – ХЛЗВФП «Рятувальник») в особі начальника Форостовця Сергія Володимировича, який представляє інтереси власника і має відповідні повноваження;
* профспілковий комітет, який відповідно до ст. 247 КЗпП України, ст. 20 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” представляє інтереси працівників ХЛЗВФП «Рятувальник» в галузі виробництва, праці, побуту, культури і захищає їх трудові, соціально-економічні права та інтереси.

 Керівник ХЛЗВФП «Рятувальник» визнає профспілковий комітет єдиним повноважним представником всіх працівників ліцею в колективних переговорах.

Положення колективного договору діяли безпосередньо і були обов’язковими для дотримання адміністрацією, працівниками і профспілковим комітетом.

Дія колективного договору поширювалася на всіх працівників закладу освіти.

Зміни та доповнення до колективного договору протягом року не вносилися.

 Жодна із сторін, що уклали колективний договір, протягом усього строку його дії в односторонньому порядку не приймала рішення, що змінюють норми, положення, зобов’язання колективного договору або припиняють їх виконання.

**РОЗДІЛ II. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку закладу**

 У 2019 році я як начальник закладу :

1. Забезпечував ефективну діяльність ХЛЗВФП «Рятувальник», виходячи з фактичних обсягів фінансування, та раціональне використання коштів спеціального фонду для вирішення питання щодо відкриття закладу нового типу.

2. Забезпечував розвиток і зміцнення матеріально-технічної бази закладу, створення оптимальних умов для організації навчально-виховного процесу. Протягом 2019р. Було проведено капітальний ремонт приміщень навчального корпусу, їдальні, душової на суму 5495680,00 грн., поточний ремонт системи опалення спального корпусу на суму 190000 грн.

3. До початку роботи працівника за укладеним трудовим договором роз’яснювалися під розписку його права, обов’язки, інформувати про умови праці, права на пільги і компенсації за роботу в особливих умовах відповідно до чинного законодавства і даного колективного договору.

4. Звільнення педагогічних працівників здійснювалося відповідно до законодавства**.** Протягом 2019 року у зв‘язку зі зміною типу та назви закладу було звільнено 37, а прийнято 33 співробітників.

6. Забезпечувалося підвищення кваліфікації педагогічних працівників, зі збереженням при цьому відповідних пільг, компенсації згідно з чинним законодавством. Пройшли курсову перепідготовку у 2019 році 7 педагогічних працівників ХЛЗВФП «Рятувальник».

7. У 2019 році чергову атестацію пройшли 7 педагогічних працівників.

8. Протягом 2-х днів з часу одержання інформації доводити до відома членів трудового колективу нові нормативні документи стосовно трудових відносин, організації праці, роз’яснювати їх зміст, права та обов’язки працівників.

9. Представники профкому були включені до складу тарифікаційної та атестаційної комісій.

10. Режим роботи, графіки роботи, розклад уроків затверджувалися за погодженням з профспілковим комітетом.

11. При складанні розкладу навчальних занять забезпечувався оптимальний режим роботи:

* для жінок, що мають двох і більше дітей віком до 15 років,
* для тих, хто поєднує роботу з навчанням.

**РОЗДІЛ III. Забезпечення зайнятості**

Протягом року адміністрацією було забезпечено:

1. Надання всім бажаючим можливість працювати на умовах: неповного робочого часу з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу (за фактично виконану роботу) без будь-яких обмежень трудових прав працівника, із збереженням повної тривалості оплачуваної відпустки та всіх гарантій, пільг, компенсацій, встановлених цим колективним договором.

2. Не допускалося економічно необґрунтоване скорочення класів, робочих місць.

3. У необхідності вивільнення працівників на підставі п.1 ст.40 КЗпП України не виникало.

**РОЗДІЛ IV. Робочий час, режим та нормування праці**

1. Відволікання педагогічних працівників від виконання ними професійних обов’язків (за винятком випадків, передбачених чинним законодавством) не допускалося.

2. У разі запровадження чергування в закладі завчасно узгоджувалися з профспілковим комітетом графіки, порядок і розміри компенсації.

3. Працівників до роботи в надурочний час залучалися, як виняток, і лише за згодою з профспілковим комітетом та оплатою у відповідному розмірі.

4. Робота у святковий, неробочий день комплексувалася згідно з чинним законодавством.

5. На роботу окремі працівники у вихідні (неробочі) дні залучалися лише у виняткових випадках за їх згодою і за погодженням з профспілковим комітетом.

6. Запроваджувався підсумований облік робочого часу для працівників, умови роботи яких неможливі з додержанням щоденної або щотижневої тривалості робочого часу (сторожів).

7. Залучалися працівники до заміни тимчасово відсутніх працівників лише за їх згодою.

8. Запровадження, зміна та перегляд норм праці проводилися за погодженням з профспілковими комітетом.

9. Забезпечувалася гласність всіх заходів щодо нормування праці, роз’яснення працівникам причин перегляду норм праці та умов застосування нових норм.

10. Про запровадження нових норм чи зміну чинних норм праці повідомляли працівників не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження.

11. Розподіл навчального навантаження здійснювався за погодженням з профкомом. Попередній розподіл навчального навантаження на наступний навчальний рік проводився в кінці навчального року, про що повідомлялися працівники невідкладно.

Не обмежувався обсяг навчального навантаження максимальними нормами.

Навчальне навантаження в об’ємі менше тарифної ставки встановлювалося лише за письмовою згодою працівника.

12. Забезпечене дотримання працівниками трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку.

13. Забезпечено необхідні умови для ефективної роботи комісії по розгляду індивідуальних трудових спорів.

14. Створено умови матеріально-відповідальним особам для забезпечення збереження довіреного їм майна.

15. Кошториси доходів та видатків, а також штатний розпис затверджується за погодженням з профспілковим комітетом.

16. Надавалася додаткова оплачувана відпустка до 7 днів за ненормований робочий день, характер роботи та шкідливі умови праці працівникам згідно додатків № 4 та 6 колективного договору.

**РОЗДІЛ V. Оплата праці**

1. Оплата праці здійснюється згідно з Інструкцією про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

2. В установі забезпечується гласність умов оплати праці, порядку виплати доплат, надбавок, винагород, премій інших заохочувальних чи компенсаційних виплат.

3. Не приймалися в односторонньому порядку рішення, що змінюють встановлені в колективному договорі умови оплати праці.

4. Відповідно до ст.15 Закону України «Про оплату праці» погоджуються з профспілковим комітетом умови оплати праці в установі.

5. Затверджено попередньо погоджені з профкомом положення про матеріальне заохочення і положення про надання винагороди педагогічним працівникам за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов’язків (згідно ст. 57 Закону України “Про освіту”).

6. Виплачується працівникам установи заробітна плата у грошовому вираженні двічі на місяць: аванс - 12 числа, остаточний розрахунок – 27 числа кожного місяця. Заробітна плата нараховувалася на зарплатну картку «Приватбанку».

7. Забезпечено встановлення і виплата мінімальної заробітної плати відповідно до законодавства.

8. Заробітна плата за період відпустки виплачується не пізніше 3 днів до початку відпустки (ст. 115 КЗпП України).

9. При кожній виплаті заробітної плати повідомляються працівники про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави утримань, суму зарплати, що належить до виплати (ст. 110 КЗпП України).

10. За час роботи в період канікул оплата праці педагогічних працівників та осіб з числа керівного, адміністративно-господарського та навчально-допоміжного персоналу, яким дозволено вести викладацьку роботу, здійснюється з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, що передувала початку канікул (п.71 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти).

11. Забезпечувалася оплата праці педпрацівників закладу, які замінюють тимчасово відсутніх педагогів.

12. Зберігалося за працівниками місце роботи і середній заробіток за час проходження медичного огляду (ст. 17 Закону України “Про охорону праці”).

13. Забезпечена працівникам, які за графіком роботи працюють у нічний час , додаткова оплата праці у розмірі 40% посадового окладу (ставки заробітної плати) (п. 3.3.2. Галузевої угоди).

14. Забезпечено своєчасне і правильне встановлення і виплата працівникам заробітної плати з урахуванням зміни розміру мінімальної заробітної плати, освіти, стажу роботи, категорії, звань, наукових ступенів тощо (п.6 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти).

15. Вжиті заходи щодо виплачування педагогічним, працівникам допомоги на оздоровлення в розмірі місячного посадового окладу при наданні щорічної відпустки (ст. 57 Закону України «Про освіту»).

16. Здійснювалася доплата за важкі умови праці працівникам згідно додатку № 5 колективного договору.

**РОЗДІЛ VІ. Охорона праці та здоров´я**

Протягом 2019 року у закладі:

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

2. До 1.01.поточного року проводився аналіз виробничого травматизму і профзахворювань. Розроблено конкретні заходи щодо запобігання нещасних випадків та профзахворювань на виробництві.

3. Забезпечено 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.

4. Забезпечено умивальні миючими засобами, організовано їх видачу працівникам особисто за встановленими санітарними нормами.

5. Випадків втрати працездатності у зв’язку з нещасним випадком на виробництві протягом року не було.

6. Виконано до 1.10.2019р. всі заплановані заходи по підготовці закладу до роботи в зимових умовах.

7. Забезпечено фінансування заходів з охорони праці відповідно до чинного законодавства.

8.Забезпечено виконання приписів і додаткових заходів для покращення протипожежного захисту закладу.

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

**РОЗДІЛ VІІ. Соціальні пільги, гарантії, компенсації**

Протягом року було забезпечено:

1. Виплату педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення в розмірі місячного посадового окладу при наданні щорічної відпустки (ст.57 Закону України “Про освіту ”). Усім, хто потребував, була надана матеріальна допомога на суму 180.434 грн. За ст.57 виплачено більше 140 тис., премії - 161тис. грн.

2. У разі захворювання педагогічних працівників, яке унеможливлює виконання ними професійних обов’язків і обмежує перебування в дитячому, учнівському колективах, або тимчасового переведення за цих чи інших обставин на іншу роботу, за ними було збережено попередній середній заробіток. У разі хвороби попередній середній заробіток виплачувався до відновлення працездатності (ст.57 Закону України “Про освіту”).

3. Проводилася постійна робота з правового навчання працівників із залученням представників правозахисних та інших організацій в галузі права.

**РОЗДІЛ VІII. Час відпочинку**

Протягом року адміністрація забезпечила виконання таких заходів:

1.Графік щорічних оплачуваних відпусток було затверджено за походженням з профспілковим комітетом до 5 січня і доведено до відома працівників.

2. Письмово повідомлялись працівники про дату початку відпустки не пізніше ніж за 2 тижні до встановленого графіком терміну (ст. 79 КЗпП України)

3. У випадку поділу відпустки на частини за бажанням працівника основна безперервна частина відпустки надавалася у розмірі не менше 14 календарних днів. Невикористану частину відпустки надавалося педагогічним працівникам у канікулярний період.

4. Надавалася додаткова відпустка за особливий характер праці працівникам з ненормованим робочим днем згідно із списком посад, визначених додатком № 4 цього колективного договору.

**РОЗДІЛ ІХ. Розвиток соціального партнерства**

Протягом 2019 року:

1. Надавалася профкому вся необхідна інформацію з питань, що є предметом цього колективного договору, сприяти реалізації права профспілки по захисту трудових і соціально-економічних інтересів працівників.

2. Безоплатно надавали профспілковому комітету обладнане приміщення, засоби зв’язку, сейф, оргтехніку, канцтовари, 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”).

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

4. Забезпечено звільнення від основної роботи представників профспілкових органів для участі у статутних заходах на різних рівнях, а також на час короткострокового навчання із збереженням заробітної плати.

5. Не застосовувалися до працівників, обраних до складу профорганів, дисциплінарні стягнення без погодження з відповідними профорганами.

6. Не допускалося звільнення з роботи за ініціативою адміністрації працівників, які обрані до складу профспілкових органів і не звільнені від виробничої роботи, без згоди відповідного профоргану.

7. Забезпечений вільний доступ до матеріалів, документів, а також до усіх підрозділів і служб закладу (їдальня, медкабінет) для здійснення профкомом наданих профспілкам прав контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці і техніки безпеки; виконанням колективного договору.

**РОЗДІЛ Х. Контроль за виконанням колективного договору**

1. Контроль за ходом виконання колективного договору здійснювався не рідше двох разів на рік спільною комісією сформованою сторонами, які уклали договір.

2. Двічі на рік спільно аналізувався стан виконання колективного договору, заслуховувалися звіти директора та голови профкому про реалізацію взятих зобов’язань на загальних зборах трудового колективу та на засіданні профкому (грудень, травень).

3. У разі несвоєчасного виконання, невиконання зобов’язань аналізувалися причини та були вживані термінові заходи щодо забезпечення їх реалізації.

 Отже, вважаю, що всі положення колективного договору між адміністрацією ХЛЗВФП «Рятувальник» та профспілковим комітетом у 2019 році в цілому виконані.