

**Первичная профсоюзная организация работников Федерального
государственного автономного образовательного учреждения высшего
образования «Крымский федеральный университет имени
В. И Вернадского»**

**ДОКЛАД
О ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
на конференции работников и обучающихся
Федерального государственного автономного образовательного
учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет
имени В.И. Вернадского»**

**Докладчики:
Савченко Любовь Васильевна
Абибуллаев Мемет Серверович**

**12 МАРТА 2020 г.
г. Симферополь**

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В КФУ

В Крымском федеральном университете активно развивается социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителем которых является Первичная профсоюзная организация работников) и работодателем, направленных на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Для реализации принципов социального партнерства профсоюзный актив Университета эффективно **работает во всех совместных комиссиях университета** и часто является инициатором многих проектов и многих изменений.

Комиссии Университета на паритетных с Профсоюзом основах:

Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения Коллективного договора КФУ

- **Комиссия по трудовым спорам**
- **Общественная комиссия по контролю за выполнением правил проживания в общежитиях**
- **Комиссия по социальному страхованию**

Постоянные комиссии Университета с участием Профсоюзной организации

- **Аттестационно-кадровая комиссия**
- **Конкурсная комиссия**
- **Наградная комиссия**
- **Бракеражная комиссия**
- **Комиссия по контролю за использованием жилищного фонда**

Комиссии и рабочие группы Университета с участием Профсоюзной организации

- **Комиссия по оценке эффективности** деятельности подразделений;
- **Рабочая группа по подготовке предложений по реорганизации структурных подразделений**

- Рабочая группа по заключению с работниками **эффективных контрактов**;
- Комиссия по проведению **специальной оценки условий труда** в структурных подразделениях и др.

Совместная работа администрации и профсоюза особо ярко проявляется в **Коллективном договоре** – основой социального партнерства, одном из основных правоустанавливающих локальных актов университета.

Коллективный договор ФГАОУ был **принят** на Конференции трудового коллектива 3 марта 2015 года. Результатом совместного кропотливого труда стало 1 место на Всероссийском конкурсе на лучший коллективный договор среди вузов Российской Федерации в 2016 году. В августе 2018 г. в установленном порядке Дополнительным соглашением сторон **срок действия Коллективного договора продлен до 2021 г.** (Изменения № 14 от 31.08.2018).

Работа над коллективным договором постоянно проводится **Комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения Коллективного договора ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского» 2018–2021 гг.**

Председателем комиссии является **Курьянов Владимир Олегович**, проректор по академической и административной политике, доктор химических наук, доцент. **Заместитель председателя комиссии Лукашева Наталия Николаевна**, заместитель председателя Профкома работников КФУ, председатель комиссии Профкома по правовой работе, доцент кафедры гражданского и трудового права Таврической академии, кандидат юридических наук.

СО СТОРОНЫ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ работников как представителя трудового коллектива членами комиссии являются (7 человек):

Губанова Елена Викторовна – секретарь Комиссии, председатель комиссии Профкома по информации и связям с

общественностью; кандидат юридических наук, директор Регионального центра содействия трудоустройству и развития карьеры студентов и выпускников ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», кандидат юридических наук, доцент;

- **Абибуллаев Мемет Серверович** – заместитель председателя профкома работников КФУ, председатель комиссии профкома по оплате труда; доцент кафедры экономики агропромышленного комплекса Института экономики и управления, кандидат экономических наук;

- **Дятел Виталий Николаевич** – председатель профкома работников, доцент кафедры экономики агропромышленного комплекса Института экономики и управления, кандидат экономических наук, доцент;

- **Работягов Константин Васильевич** – председатель комиссии профкома работников по охране труда и технике безопасности, доцент кафедры общей и физической химии Таврической академии (структурного подразделения), кандидат химических наук;

- **Соколов Виталий Геннадьевич** – председатель профкома работников, доцент кафедры анатомии и физиологии животных Академии биоресурсов и природопользования, кандидат ветеринарных наук;

Шевченко Елена Васильевна – председатель профбюро работников, старший преподаватель кафедры общей физики Физико-технического института;

СО СТОРОНЫ АДМИНИСТРАЦИИ:

- **Беляев Евгений Александрович** – проректор по реализации Федеральной целевой программы;

- **Василевская Ирина Александровна** - директор департамента планово-экономической работы;

- **Елькин Сергей Владимирович** – директор Таврической академии;

- **Емельянова Светлана Христофоровна** – главный бухгалтер;

- **Крутиков Евгений Сергеевич** – директор Медицинской академии им. С.И. Георгиевского;

- - **Шаповалова Ирина Михайловна** – директор департамента кадровой политики и административно-правового регулирования;

-- **Цвиринько Ирина Анатольевна** – проректор по учебной и методической деятельности, доктор экономических наук, профессор.

ОТ ОБУЧАЮЩИХСЯ:

- **Пильгаев Михаил Викторович** – председатель профкома обучающихся Университета;

. За отчетный период прошло около **40 заседаний**, на которых были согласованы, а затем подписаны **22 изменения** и дополнения в Коллективный договор, а также разрешалось множество текущих вопросов по организации деятельности университета и выполнению положений Коллективного договора.

РАЗДЕЛЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА:

Раздел I. Общие положения

Раздел II. Срок действия договора и порядок внесения изменений

Раздел III. Трудовые отношения. обеспечение занятости. повышение квалификации. условия высвобождения работников

Раздел IV. Оплата, материальное стимулирование и нормирование труда

Раздел V. Рабочее время и время отдыха

Раздел VI. Охрана труда

Раздел VII. Социальные отношения, гарантии, льготы и компенсации

Раздел VIII. Обеспечение правовых гарантий профсоюзного комитета и профсоюзного актива

Раздел IX. Совместные обязательства работодателя и профсоюзного комитета

Раздел X. Обязательства профсоюзного комитета работников

Раздел XI. Обязательства работников

Раздел XII. Ответственность сторон

Раздел XIII. Заключительные положения

Коллективный договор включает 5 основных разделов, регламентирующих различные сферы взаимоотношений между работодателем и работниками, а именно:

трудовые отношения,

оплата, материальное стимулирование и нормирование труда,

рабочее время и время отдыха,

охрана труда,

социальные отношения, гарантии, льготы и компенсации

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Трудовые отношения в университете реализуются в строгом соответствии с Трудовым законодательством РФ.

Содержание трудового договора по всем профессиональным категориям работников Университета, порядок его заключения, изменения и расторжения полностью соответствуют нормам трудового законодательства.

Отдельно необходимо отметить достигнутые в ходе коллективно-договорной деятельности нормы КД, уточняющие и улучшающие нормы трудового законодательства РФ:

- 1) Касательно стажа работы: «В стаж работы в КФУ **входит стаж трудовой деятельности** работника в структурных подразделениях, на базе которых был создан КФУ. В **непрерывный стаж работы** в КФУ включаются периоды работы в качестве штатных работников в КФУ, а также в образовательных и научных организациях, на базе которых был создан КФУ, при условии, что перерыв в работе составил не более 14 календарных дней, независимо от причины его возникновения». КФУ (Изменения и дополнения № 2 от 13.04.2016).

Данная норма позволила разрешить в 2017 году проблемную ситуацию для работников **Академии биоресурсов и природопользования** и многих других работников Университета – о **сохранении выплаты за стаж непрерывной работы в КФУ**, научно-педагогическим работникам Университета, принятым по переводу из Крымского агротехнологического университета, длительное прерывание стажа работы в летний период которых было обусловлено проведением конкурса на замещение вакантных должностей научно-педагогических работников.

- 2) Касательно длительности рабочей недели: достигнута договоренность, устанавливающая для большинства сотрудников **пятидневную рабочую неделю**, а шестидневная предусмотрена в отдельных случаях по представлениям руководителей структурных подразделений.

- 3) **Касательности отпусков: достигнуто соглашение о дополнительных днях отпуска работникам:**

- ✓ имеющим **непрерывный трудовой стаж** работы в КФУ:
 - от 10 до 15 лет – 3 календарных дня,
 - от 16 до 20 лет – 4 календарных дня,
 - от 21 до 25 лет – 5 календарных дня,
 - свыше 25 лет (ветеранам труда КФУ) – 6 календарных дней;
- ✓ имеющим **детей** (на каждого ребенка):
 - на ребенка до трех лет – 3 календарных дня,
 - до шести лет – 2 календарных дня;
- ✓ с **ненормированным** рабочим днем – от 3 до 7 календарных дней по соответствующей должности.

Одной из важных норм регулирования трудовых отношений с педагогическими работниками является установление объемов учебной нагрузки на ставку. К сожалению, необходимо констатировать факт, что за последние два года происходит уменьшение контингента обучающихся в Университете. Это объективно влияет на соответствующие изменения учебной нагрузки и ее диспропорцию и разбалансированности между образовательными программами с одной стороны, и структурными подразделениями, с другой. На сегодняшний день многим структурным подразделениям удалось пересмотреть учебные планы, что позволило им оптимизировать трудоемкость образовательных программ, и тем самым сбалансировать объем учебной нагрузки.

В результате проведенных согласований с департаментом образовательной деятельности Университета с 2018 г. в Университете во исполнение норм приказа Минобрнауки 1601 устанавливается средняя нагрузка по структурным подразделениям Университета, а также ее дифференциация и верхние пределы по должностям педагогических работников, относящихся к ППС. При этом, что очень важно, утверждаемые нормы соответствуют нормам, определенным в КД.

Также согласовано заключение трудовых договоров на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, с начала учебного года, что в последующем позволит урегулировать проблему заключения непродолжительных трудовых договоров. Сегодня с работодателем достигнута договоренность о применении дифференцированного подхода к определению срока трудового договора с учетом рекомендаций руководителей структурных подразделений.

Кроме этого, необходимо разработать процедуру проведения конкурсов на замещение вакантных должностей педагогических работников, которая учитывает возможность заблаговременного поиска работы у иного работодателя работникам, не прошедшим по конкурсу. Это просим отразить в постановлении Конференции.

К сожалению, остается не выполненным п. 3.35, в котором Стороны договорились о разработке в течение 2015 года проекта Положения о нормировании труда педагогических работников, относящихся к научно-педагогическому составу, учитывающего особенности труда в условиях применения новых информационных технологий и перехода на индивидуально-ориентированную организацию учебного процесса

Положительным является факт соблюдения работодателем нормы ознакомления работников со всеми локальными актами, относящимися к трудовой функции работника, а также информирование работников о локальных актах, принятых после заключения трудового договора, своевременное (за два месяца) уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях существенных условий труда, своевременно заключение дополнительных соглашений.

К сожалению, в последнее время объективно приходится сталкиваться с сокращением наших работников. Однако при этом работодателем соблюдаются все нормы трудового законодательства и КД: Органы службы занятости и профсоюзный комитет заблаговременно (2-3 месяца) получают информацию о возможных увольнениях сотрудников.

Все вопросы, связанные с изменением структуры КФУ, приводящие к изменению трудовых отношений, в установленном порядке рассматриваются предварительно с участием представителей Профсоюзного комитета. Соблюдаются условия, обеспечивающие преимущественное право на оставлении на работе при сокращении, закрепленные в Коллективном договоре. Соблюдаются все, установленные законодательством и коллективным договором условия при увольнении сотрудника, в том числе осуществляется своевременный расчет и выплата компенсаций.

Отдельно хотелось бы остановиться о взаимоотношениях, связанных с основной образовательной деятельностью. Так достигнуто соглашение о том, что работники и их дети пользуются льготами при получении платных образовательных услуг: производится снижение до 50% установленной стоимости оплаты за обучение.

Университет обеспечивает педагогическим работникам возможность бесплатного прохождения повышения квалификации, в т.ч. в центрах ДПО Университета.

В рамках социального партнерства буквально ежедневно оказывается **правовая и консультативная помощь** работникам университета в сфере трудовых отношений, постоянно готовятся ответы в устной и письменной форме на обращения работников. Дается правовая оценка локальных актов, приказов, соглашений и других актов, которые поступают на согласование в профсоюзную организацию. В большинство из этих документов вносятся дополнения и изменения. Дается оценка приказам о привлечении к дисциплинарным взысканиям работников университета.

Были рассмотрены 392 жалобы и обращения, из них признаны обоснованными и удовлетворены 304. Принято по правовым вопросам на личном приеме 1790 членов профсоюза. Удовлетворено 1310 обращений.

ОПЛАТА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

В Университете обеспечивается оплата труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в области трудовых отношений за счет средств федерального бюджета, средств, приносящей доход деятельности и других средств, приносящих доход университету, а также иных источников финансирования для обеспечения более высокого уровня оплаты труда работников КФУ.

В рамках коллективно-договорной деятельности в Университете достигнуто следующее.

Во-первых: уровень заработной платы для различных категорий работников, ее дифференциация по должностям соответствует действующим нормам, и естественно ее размеры для педагогических работников соответствуют требованиям майских указов Президента РФ.

Во-вторых: увеличивался размер окладов различных категорий работников: педработников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, учебно-вспомогательному, медицинскому персоналу. Медицинским работникам устанавливаются оклады не ниже, чем по РК.

В-третьих: увеличивалась доля должностных окладов (гарантированной части заработной платы) в фонде оплаты труда работников КФУ.

В четвертых: своевременно производилась индексация должностных окладов.

Система распределения стимулирующих выплат реализуется на коллегиальной основе. Во всех структурных подразделениях работают комиссии с участием работников и представителей профсоюзной организации. Жалоб на распределения выплат не поступало. Однако, многие работники убеждены, что используемая система стимулирования труда основывается не только на объективных, но и на субъективных критериях. Сотрудникам сложно прогнозировать размер получаемых выплат. Решением этой проблемы должен стать переход всех категорий работников на трудовой договор с элементами эффективности.

В настоящее время данные проблемные вопросы находятся в стадии урегулирования с целью обеспечения определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех

категорий работников, которые должны входить в виде Приложений к Положению об оплате труда работников.

В Университете сложилась положительная практика своевременной выплаты заработной платы и ее авансовой части. Сроки выплаты заработной платы, закрепленные в Коллективном договоре, работодателем соблюдаются полностью.

В Университете осуществляется предусмотренная Положением об оплате труда работников, оплата труда за работы в выходные дни, ночное время и за сверхурочную работу.

По результатам специальной оценки рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производятся соответствующие компенсационные выплаты в соответствии с законодательством и КД.

Отдельно хочется остановиться на нормах КД уточняющих, улучшающих и расширяющих нормы трудового законодательства:

В рамках достигнутых договоренностей осуществляются выплаты для всех категорий работников за непрерывный стаж работы в КФУ, выслугу лет в КФУ и устанавливаются в размере: до 15 % за стаж работы от 5 до 10 лет; до 20% за стаж работы свыше 10 лет.

Выполняется норма по выплатам надбавок к з/п в размере 30% заместителям деканов факультетов.

Осуществляются выплаты за классность водителям.

Выполняется в полном объеме достигнутое соглашение по выплатам за знаки отличия, которые выплачиваются работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации и/или Украины, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Почетный» (руководящим работникам при условии соответствия почётного звания профилю учебного подразделения, а педагогическим работникам – при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности). Размер указанной стимулирующей выплаты устанавливается приказом ректора составляет до 20 % от должностного оклада.

К сожалению, в силу ухудшения финансового положения Университета, обоснованного работодателем, а именно согласно КД наличие экономии фонда оплаты труда, были временно приостановлены выплаты за знаки отличия работникам, имеющим почетные звания Крыма, название которых начинается со слов «Заслуженный» к соответствующим профессиональным праздникам, а также выплаты к юбилейным датам. По результатам перманентных переговоров с работодателем первая из указанных выплат возобновлена.

Однако требуются уточнения в КД порядка и механизма осуществления указанных выплат и выплат к юбилейным датам. *Это просим отразить в Постановлении нашей конференции.*

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Как было отмечено выше, в университете соблюдается норма Коллективного договора, устанавливающая пятидневную рабочую неделю, продолжительностью 36 часов для педагогических работников и 40 для всех остальных категорий. В отдельных случаях возникает неурегулированность трудовых отношений при необходимости осуществления образовательной деятельности в субботу для обучающихся заочной и очно-заочной формы обучения. Указанная проблема может быть решена установлением скользящего пятидневного графика работы (вторник-суббота) или установлением шестидневной рабочей недели для отдельных сотрудников в отдельных структурных подразделениях.

Продолжительность отпуска и, порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков соблюдается. Графики отпусков утверждаются своевременно.

Достигнуто соглашение о предоставлении удлиненных отпусков до 56 дней для отдельных категорий работников, курирующих образовательную и научную деятельность.

Нормы КД, уточняющие, улучшающие и расширяющие нормы трудового законодательства:

1) Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

2) Устанавливаются и оплачиваются в пределах фонда оплаты труда дополнительные отпуска работникам, предоставляемые сверх установленных законодательством: за непрерывный трудовой стаж работы в КФУ: от 10 до 15 лет – 3 календарных дня, от 16 до 20 лет – 4 календарных дня, от 21 до 25 лет – 5 календарных дня, свыше 25 лет (ветеранам труда КФУ) – 6 календарных дней;

- при наличии детей (на каждого ребенка) матерям предоставлять 3 календарных дня – на ребенка до трех лет, 2 календарных дня – до шести лет.

Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение по его письменному заявлению с предоставлением подтверждающих документов отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством: - в связи со свадьбой детей работника – 3

дня; - смертью близких родственников – 6 дней; - по уходу за малолетними детьми (от 3-х до 10-х лет) – до 14 дней в году; - супругу до 14 календарных дней в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, - работникам для ухода за заболевшими членами семьи – на срок до 14 дней; - переездом на новое место жительства – 2 дня;

Стороны согласились по письменному заявлению работника предоставлять выходной: а) одному из родителей школьников младших классов (до 10 лет включительно) – 1 сентября с сохранением среднего заработка; б) работникам, вступающим в брак – 3 календарных дня с сохранением заработной платы; в) работнику в день его юбилея (50, 60 и т.д. лет – для мужчин, 50, 55 и т.д. лет – для женщин) – один день с сохранением среднего заработка.

ОХРАНА ТРУДА

В университете выполняются мероприятия по реализации установленных нормативов безопасности, гигиены труда, охраны труда, предупреждения случаев травматизма, профзаболеваний и аварий. Создана служба по охране труда, проводится совместно с Профсоюзной организацией общественный контроль за состоянием условий и охраны труда. Ежегодно, не позднее 15 февраля, утверждается Комплексный план мероприятий по охране труда с указанием сроков выполнения, источников и объёмов финансирования и лиц, ответственных за их выполнение, дважды в год заслушивается доклад о его выполнении.

К сожалению, оставляет желать лучшего своевременность обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ), спецодеждой и спецобувью.

Проводятся ежегодно за счет средств КФУ обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников, ежегодный медицинский осмотр работников и обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве. Однако, зачастую медицинские осмотры проводятся несвоевременно.

Организована в соответствии со статьей 222 ТК РФ за счет средств КФУ выдача компенсации за выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

С целью реализации плана мероприятий по охране труда на 2019 год были осуществлены мероприятия по следующим направлениям деятельности:

1. Специальная оценка условий труда (СОУТ) в КФУ проведена в 5 этапов на 5244 рабочих местах, из которых 742 рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых занято 1298 работников. При подготовке к проведению СОУТ были актуализированы комиссии по проведению СОУТ, оказана методическая помощь работникам структурных подразделений (филиалов). По результатам проведения СОУТ был издан приказ от 14.11.2019 №949 «О завершении 5 этапа СОУТ и применении результатов на рабочих местах ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», в соответствии с которым были осуществлены все необходимые мероприятия по применению результатов.

На сегодняшний день ведется свод информации о потребности в проведении СОУТ в 2020 году, направленной руководителями структурных подразделений и филиалов, а также осуществляется корректировка полученных данных и подготовка технического задания, заявки, обоснования. Комиссии по

проведению СОУТ вносят множественные изменения в заявку о потребности в проведении СОУТ на рабочих местах в связи с реорганизацией КФУ.

2. В 2019г. по настоящее время количество работников, прошедших обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, составило 2599 человек. Из них: 1904 человека прошли по приказу ректора от 18.10.2019 г. № 736 в КММЦ Святителя Луки.

3. В 2019 г. заключен договор от 01.04.2019 №1-4/18 (на сумму 88 000,00 руб.) с организацией ГКП РК «Экспертно-технический центр» на образовательные услуги по 256 – часовой программе переподготовки специалистов по охране труда, согласно которому прошли обучение и получили дипломы 10 работников ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского». Готовится техническое задание, заявка, обоснование на проведение обучения в 2020 г.

4. Обучение и проверку знаний требований охраны труда, а также повышение квалификации, проводимых работниками Министерства науки и высшего образования с 25 по 29 ноября 2019 года, успешно прошли **60** работников КФУ, о чем свидетельствуют полученные удостоверения.

5. Заключены договора на закупку специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского» на сумму 9 426,00 руб., на сумму 47 997,28 руб., на сумму 9 885,00 руб. и на сумму 2 022 647,00.

6. В 2019 г. комиссией по проведению контрольных мероприятий за соблюдением требований охраны труда в ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», утвержденной приказом от 30.08.2019 г. №689 проведено 40 контрольных мероприятий, из которых: 12 – в филиалах.

По итогам проведения контрольных мероприятий за соблюдением требований охраны труда составлены заключения по результатам проведения данных мероприятий, в которых указаны: выявленные нарушения (несоответствия); рекомендации по организации работы в области охраны труда; нормативные акты, в соответствии с которыми необходимо устранить выявленные нарушения. Заключения направлены руководителям структурных подразделений (филиалов) для устранения нарушений. Оказана методическая помощь работникам Университета по вопросам требований охраны труда.

В 2020 году планируется повторное проведение контрольных мероприятий с сентября 2020 года.

7. Также в 2019 году были подготовлены и направлены заявки, технические задания и обоснования на согласование финансового ресурса следующих услуг:

- закупку медицинских аптек;
- закупку смывающих и (или) обезвреживающих средств;
- дистанционную профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию работников КФУ и закупку личных медицинских книжек;
- психиатрическое освидетельствование работников;
- обучение и проверку знаний требований охраны труда по 40-ч. программе руководителей и специалистов КФУ.

Договора по данным направлениям заключены не были.

8. В июле 2019 года проделана работа по подготовке документов и подачи заявления в Фонд социального страхования РФ о финансовом обеспечении предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, на сумму 285690 рублей за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за 2018 год. В декабре 2019 года возмещено 281910 рублей за счет Фонд социального страхования РФ.

9. Кроме этого:

- оказана методическая помощь в разработке функциональных обязанностей вновь созданных управлений и отделов КФУ;
- оказана методическая помощь в составлении месячных планов мероприятий по охране труда вновь созданным управлениям и отделам КФУ;
- оказана методическая помощь в разработке организационно-распорядительной документации по охране труда структурными подразделениями КФУ;
- обновлена организационно-распорядительная документация отдела охраны труда (должностные инструкции, номенклатура дел, планы работ);
- подготовлены и направлены в структурные подразделения и филиалы запросы о предоставлении информации, необходимой для составления адресного методического планирования мероприятий по охране труда на подведомственных КФУ объектах;
- утвержден комплексный план мероприятий по охране труда на 2020 г;
- был произведен анализ информации для подготовки и формирования сметы расходов на мероприятия по охране труда КФУ на 2020 год.

10. Расследованы несчастные случаи на производстве (5 шт.): 3-тяжелых, 2-со смертельным исходом. В связи с этим пройдены внеплановые проверки Инспекции по труду Республики Крым, устранены замечания предписаний Инспекции.

11. Пройдена плановая проверка Инспекции по труду Республики Крым с 14 октября по 01 ноября 2019 года.

Всего в 2019 г на мероприятия, связанные с охраной труда было выделено около 10 миллионов рублей, в 2018 – около 12 миллионов. Этих средств явно недостаточно для своевременной и эффективной реализации плана мероприятий по охране труда, учитывая перебои с приобретением средств защиты и проблемы с пожарной безопасностью в отдельных корпусах.

СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

При проведении реорганизации, ликвидации структурных подразделений КФУ с высвобождением работников, Работодатель не позднее, чем за 3 месяца сообщает в Профсоюзный комитет об этом с одновременным предоставлением плана мероприятий по трудоустройству высвобождаемых работников. Предоставляется право высвобождаемым при сокращении штата работникам занимать имеющиеся в КФУ вакансии при условии их соответствия квалификационным требованиям

Работодатель бесплатно и в первую очередь предоставляет в пользование работников и обучающихся, спортивные сооружения и спортзалы для занятия спортом. Графики занятий и списки желающих заниматься в спортивном комплексе КФУ во внеучебное время согласовываются с Профсоюзным комитетом.

Работникам КФУ предоставляется возможность временного проживания в общежитиях.

В случае смерти работника КФУ или его близких родственников (родителей, супруги, супруга, детей), выплачивается денежная помощь на погребение.

В 2019 году возобновлено выполнение п. 7.13, а именно работодатель ежегодно выделяет в пределах 2%, но не менее 1% от средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников. В 2019 году компенсацию получили более 100 работников.

Постепенно налаживается работа по совместному финансированию и проведению Работодателем и Профсоюзом работников культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий в университете.

В целом в 2019 г университет выделил на выполнение своих социальных обязательств по Коллективному договору более 117 миллионов 260 тыс. рублей (на 2 миллиона больше, чем 2018 г.). Из них более 1 млн.– надбавка за классность, 11 млн. 469тыс – оплата дополнительных отпусков, 3 млн. 254 тыс. – надбавка за звания РФ, 100 млн. – надбавка за стаж работы в КФУ, 300 тыс. – материальная помощь на погребение, 785 тыс. – на оздоровление.

В целом, считаем выполнение коллективного договора удовлетворительным.

ВОПРОСЫ, ТРЕБУЮЩИЕ РЕШЕНИЯ

Современный ритм жизни требует от нас настойчивости, концентрации усилий на решении наиболее острых проблем, выработки новых механизмов реализации социальной политики. Эти задачи предстоит решать вновь избранному председателю и его команде. Обозначу самые актуальные:

Социально-экономическая сфера

- ✓ Имеет место массовое заключение краткосрочных – на год – трудовых договоров с педагогическими работниками университета, отсутствуют гарантии продления трудовых договоров с сотрудниками, имеющими значительные достижения и результаты, лицами предпенсионного возраста и т. д. Есть предварительная договоренность с работодателем о выработке критериев, в соответствии с которыми будут заключаться долгосрочные контракты.
- ✓ В Университете все еще не осуществлен переход к использованию трудового договора с элементами эффективности («эффективного контракта»), а временно действующая система стимулирующих выплат вызывает справедливую критику своей непрозрачностью и субъективностью.
- ✓ Несмотря на то, что в Коллективном договоре, установлены дифференцированные нормы учебной нагрузки для ППС, на практике имеют место случаи отклонения от них, из-за чего у преподавателей остается недостаточно времени для научной, воспитательной работы и повышения квалификации. Контроль за соблюдением этой части Коллективного договора необходимо усилить.
- ✓ Профсоюз и дальше будет добиваться возобновления Работодателем выплат за звание «Заслуженный работник» Республики Крым и юбилейных выплат.

ВОПРОСЫ, ТРЕБУЮЩИЕ РЕШЕНИЯ:

Охрана труда и условия отдыха

Необходимо добиваться:

- ✓ Увеличения финансирования со стороны работодателя мероприятий, направленных на охрану труда, улучшение условий труда и отдыха, а также оздоровления всех категорий сотрудников.

- ✓ Обеспечение своевременных компенсационных выплат за работу во вредных условиях труда;
- ✓ Улучшение организации питания обучающихся и сотрудников университета, создание мест для отдыха, занятий спортом и проведения досуга;
- ✓ Обеспечение работы медицинских пунктов во всех зданиях университета и общежитиях;
- ✓ Обеспечение дезинфицирующими, смывающими и др. средствами в количествах не ниже нормативных, а также обеспечение нормального функционирования санузлов и др.

ВОПРОСЫ, ТРЕБУЮЩИЕ РЕШЕНИЯ:

Организация оздоровления и отдыха работников

- ✓ Разработка механизма удешевления стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и соизмеримой компенсации расходов на их приобретение.
- ✓ Увеличение доли софинансирования санаторно-курортного лечения со стороны работодателя.
- ✓ Содействие участию работников в республиканских программах по оздоровлению в связи со сложностью оформления документов.
- ✓ Поиск механизмов взаимодействия и сотрудничества с городскими и республиканскими ведомствами.