

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між ректором ВНТУ

та профспілковим комітетом

на 2018-2020 роки

ЗАРЕЄСТРОВАНО ДЕПАРТАМЕНТОМ
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ
ВІННИЦЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

колективний договір
(назва угоди, договору) на 2018-2020 рр

Реєстраційний номер 413

від "22" грудня 2017р

Примітка або рекомендація
реєструючого органу

Генеральний директор
Генеральний секретар



Затверджено
на конференції трудового
колективу працівників
і студентів ВНТУ
19.12.2017 року

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПРОФСПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ І НАУКИ

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
між ректором ВНТУ та профспілковим комітетом
на 2018-2020 роки

Загальні положення

1.1. Колективний договір на 2018-2020 рік (далі – колективний договір - КД) укладено між ректором Вінницького національного технічного університету, який є його керівником і здійснює безпосереднє управління діяльністю вищого навчального закладу та профспілковим комітетом ВНТУ як уповноваженим представником і захисником інтересів співробітників і студентів в особі голови профкому (далі – *сторони*) відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», Генеральної, галузевої угод, Закону України про освіту, Закону України про вищу освіту, інших законодавчих актів України.

1.2. Колективний договір визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на їхнє співробітництво, створення умов для підвищення ефективності роботи ВНЗ, реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників, осіб, які навчаються, забезпечення їх конституційних прав.

1.3. Положення колективного договору діють безпосередньо та поширюються на працівників ВНТУ, осіб, які навчаються, та які перебувають у сфері дії Сторін, є обов'язковими для виконання ректором, керівництвом ВНТУ, профспілковим комітетом, всіма працівниками, особами, які навчаються.

1.4. Профспілковий комітет разом з ректором після узгодження тексту Сторонами подає колективний договір на затвердження трудового колективу (конференції), підписує його після обговорення у профгрупах і схвалення його не менше, ніж двома третинами членів профспілки.

1.5. Сторони колективно-договірного процесу мають відповідні повноваження для ведення переговорів, укладення колективного договору, забезпечення його реалізації.

1.6. Головною метою діяльності ректора, робочих та дорадчих органів профспілки є зростання ВНТУ до світового рівня та забезпечення на цій основі стабільності і гідного рівня життя всіх найманих працівників, осіб, які навчаються.

1.7. Ректор та керівництво ВНТУ мають виняткове право на планування, управління і контроль діяльності університету, крім випадків, обумовлених чинним законодавством та КД, де ректор та керівництво ВНЗ погоджують свої дії із профспілкою. Головне завдання ректора, органів ВНТУ, посадових осіб – забезпечення успішної роботи і розвитку

навчального закладу, повної зайнятості і вдосконалення умов праці працівників, навчання студентів, суворе дотримання законодавства та КД щодо працівників та осіб, які навчаються.

1.8. Профспілка в особі профспілкового комітету (далі - ПК) є єдиним і повноважним представником працівників при підготовці та реалізації КД та інших питань відповідно до чинного законодавства. Головне завдання ПК – гідне представництво та захист інтересів, прав і соціальних гарантій працівників і їх сімей, в т.ч. їх права на участь в управлінні ВНТУ, гідності та повноцінності кожного члена колективу, студентів, ПК визнав необхідність і використовує всі свої можливості для підвищення продуктивності праці та зміцнення трудової, навчальної дисципліни серед працюючих та студентів.

1.9. Кожний працівник в рівній мірі повноцінний і гідний член колективу, має право безпосередньої участі у вирішенні питань, що стосуються його особисто на всіх рівнях керівництва ВНТУ та профспілки, інших питань в порядку, визначеному законодавством, КД, іншими документами. Завдання та обов'язки працівника:

виконувати Статут університету та правила внутрішнього розпорядку, вказівки і розпорядження керівництва, посадової інструкції і інші нормативні документи;

самовіддано та ініціативно працювати над реалізацією цілей ВНТУ у відповідності з ідеологією колективу ВНТУ;

поважати права та обов'язки всіх членів колективу і сприяти їх повній реалізації.

1.10. Сторони визначають, що основою роботи колективу є співпраця ректора, профспілки та всіх членів колективу, і тому взаємовідносини між сторонами будуються на основі партнерства з дотриманням законодавства, КД, загальноприйнятих норм поведінки на демократичних засадах.

1.11. Фінансування заходів, передбачених колективним договором, проводиться за рахунок коштів спеціального фонду Державного бюджету. Порядок фінансування визначається ректором, керівництвом та профкомом ВНТУ в ході реалізації заходів по колективному договору.

2. Термін дії колдоговору

2.1. Колективний договір укладається на 2018-2020 роки, набуває чинності з моменту підписання представниками сторін і діє до укладення нового колдоговору.

2.2. Жодна із сторін, які уклали договір, не може протягом встановленого терміну його дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення і норми.

2.3. Сторони вступають у переговори для укладення нового колективного договору не пізніше, ніж за три місяці до закінчення терміну

дії колективного договору.

2.4. Зміни і доповнення до колективного договору протягом терміну його дії вносяться тільки за взаємною згодою сторін після проведення переговорів у 10-денний термін з дня отримання пропозиції однієї із сторін.

2.5. Сторони забезпечують впродовж дії колективного договору моніторинг виконання питань, що стосуються прав та гарантій працівників, осіб, які навчаються, ініціюють їх захист.

2.6. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників, осіб, які навчаються, щодо виконання норм, положень і зобов'язань колективного договору, дотримуючись періодичності оприлюднення відповідної інформації не рідше одного разу на півріччя.

3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку ВНТУ.

3.1. Ректор та керівництво ВНТУ зобов'язуються:

3.1.1. Сприяти ефективній діяльності вищого навчального закладу, виходячи з фактичних обсягів фінансування ВНТУ з Державного бюджету, та раціональному використанню інших коштів для підвищення результативності роботи вищого навчального закладу, поліпшення становища найманих працівників.

3.1.2. Сприяти розвитку матеріально-технічної бази ВНТУ, дотриманню державних стандартів та державних соціальних гарантій в галузі освіти, що стосуються прав та інтересів працівників та студентів, недопущення їх зупинення та скасування під час формування кошторисів ВНТУ на відповідні навчальні роки.

3.1.3. Додержуватись режиму економії ресурсів (матеріальних, фінансових, часу, трудових) на всіх рівнях. Розвивати систему економічного заохочення до ефективного використання ресурсів щодо підрозділів і конкретних працівників.

3.1.4. Планувати в кошторисі та використовувати необхідний об'єм коштів для нормального функціонування всіх підрозділів, з урахуванням нормативів матеріально-технічного, фінансового забезпечення вищих навчальних закладів.

3.1.5. Забезпечити своєчасну підготовку, демократичне обговорення та прийняття внутрішніх нормативних документів та змін до них з врахуванням реалій дня.

3.1.6. Створювати умови для прискорення розвитку конкурентноспроможних напрямків НДР, їх пріоритетного фінансування. Надавати організаційну та фінансову допомогу у впровадженні результатів НДР.

3.1.7. Визначати чисельність науково-педагогічних працівників, які утримуються за рахунок коштів, отриманих за надання платних освітніх послуг, у співвідношенні числа студентів на одного викладача, встановленому для виконання державного замовлення відповідно до

нормативно-інструктивних документів Міністерства освіти і науки України (далі – Міністерство).

3.1.8. При встановленні навантаження викладачеві виходити із змісту його трудового договору (контракту), враховуючи вимоги ст. 56 Закону України «Про вищу освіту» та виконуваний ним обсяг роботи залежно від співвідношення кількості студентів, які навчаються за рахунок державного бюджету і коштів фізичних і юридичних осіб.

3.1.9. Затверджувати кошториси і штатний розпис за погодженням з профспілковим комітетом ВНТУ.

3.1.10. Не розголошувати третім особам, окрім випадків, обумовлених законодавством, інформацію про умови, закладені в контракт з працівником. За письмовою згодою працівника один примірник контракту знаходиться у голови профспілкового комітету з метою здійснення контролю за його виконанням.

3.1.11. При прийнятті працівників на роботу брати до відома думку працівників однойменних спеціальностей, якщо вони не мають повної ставки заробітної плати.

3.1.12. Здійснювати у повному обсязі фінансування заходів соціального захисту студентів з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, студентів з інвалідністю.

3.1.13. Брати участь у створенні фонду підтримки та розвитку вищої освіти, соціального захисту працівників освіти, студентської молоді.

3.2. Профком ВНТУ зобов'язується:

3.2.1. Надавати юридичну та методичну допомогу керівникам всіх підрозділів, працівникам ВНТУ у вирішенні питань виробничого характеру.

3.2.2. Сприяти зниженню соціальної напруги в трудовому колективі, удосконаленню виробничих відносин, зміцненню трудової дисципліни.

3.2.3. Усіма можливими законними засобами захищати працівників, до яких несправедливо застосовуються заходи адміністративно-дисциплінарного впливу внаслідок відстоювання ними інтересів найманих працівників, трудового колективу.

3.2.4. Представляти і захищати трудові та соціально-економічні права й інтереси членів профспілки в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцем в судових справах.

3.2.5. Утримуватись від організації страйків з питань, включених до колективного договору, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку.

3.3. Сторони колективного договору домовились:

3.3.1. Спрямувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи вищого навчального закладу.

3.3.2. Сприяти вирішенню питання щодо:

- передбачення в Державному бюджеті на 2018-2020 роки видатків на освіту в обсягах, що відповідають гарантіям, передбаченим Законом України «Про освіту» та Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність»;
- встановлення тарифних коефіцієнтів Єдиної тарифної сітки для приведення розмірів оплати праці педагогічних, науково-педагогічних працівників та спеціалістів навчальних закладів у відповідність із вимогами Закону України «Про освіту»;
- забезпечення проведення індексації та компенсації витрат частини доходів у зв'язку з порушенням термінів здійснення відповідних виплат;
- диференціацію посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до кваліфікаційних категорій, встановлення надбавок за почесні звання, доплат за наукові ступені та вчені звання.
- недопущення збільшення кількості студентів на одного викладача;
- посилення інтенсифікації праці науково-педагогічних і педагогічних працівників;
- недопущення скорочення чисельності науково-педагогічних та педагогічних працівників;
- недопущення прийняття законодавчих актів, які загрожують звуженням прав і свобод громадян в галузі освіти.

3.3.3. Упереджувати виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення прагнути до розв'язання шляхом взаємних консультацій, переговорів відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

4. Зайнятість.

4.1. Ректор та керівництво ВНТУ зобов'язуються:

4.1.1. Здійснювати свої функції стосовно зайнятості відповідно до Законів України «Про зайнятість населення», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», інших законодавчих актів в частині працевлаштування молодих спеціалістів.

4.1.2. Не допускати скорочення чисельності науково-педагогічних працівників при запровадженні новітніх форм і технологій організації навчального процесу у ВНТУ.

4.1.3. Розробити та затвердити механізм залучення педагогічних та науково-педагогічних працівників до участі у наданні платних освітніх послуг населенню.

4.1.4. Вжити заходів щодо посилення соціального партнерства з роботодавцями для підвищення якості професійно-практичної підготовки та результативності працевлаштування випускників.

4.1.5. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію і перепрофілювання закладу, що призводить до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджувати з профспілковим комітетом,

не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій, з економічним обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості працівників, що вивільняються. Тримісячний період використовувати для вжиття заходів, спрямованих на зниження рівня скорочення чисельності працівників.

4.1.6. Не допускати масових вивільнень працюючих з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 3 відсотки чисельності працівників упродовж календарного року). При скороченні штатів ВНТУ звільняти працівників лише після використання, як правило, всіх наявних та додатково створених можливостей для їх працевлаштування в ВНТУ, в т.ч.:

- заповнення всіх вакансій;
- скорочення до мінімуму сумісництва, суміщень, надурочних робіт тощо;
- збільшення обсягу виконуваних робіт;
- розширення робочих місць шляхом впровадження гнучких форм зайнятості тощо.

4.1.7. Забезпечити працевлаштування на вільні і нововведені педагогічні та науково-педагогічні посади працівників, які мають відповідну фахову освіту та не мають повної ставки заробітної плати за посадою у ВНТУ.

4.1.8. Не звільняти з ініціативи адміністрації вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до 3-х (6-ти у випадках, передбачених законодавством) років, одиноких матерів з дитиною до 14 років або дитиною з інвалідністю. У разі прогулів і систематичного невиконання особами цієї категорії своїх посадових обов'язків питання звільнення з роботи вирішувати на підставі чинного законодавства.

При визначенні переважного права осіб щодо залишення на роботі при скороченні штатів користуватись ст. 42 КЗпП України, та враховувати наявність інших доходів та джерел існування, крім зарплати в ВНТУ.

4.1.9. З метою створення педагогічним, науково-педагогічним працівникам відповідних умов праці, які б максимально сприяли забезпеченню продуктивної зайнятості та зарахування періодів трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії:

- при звільненні педагогічних і науково-педагогічних працівників вивільнені години розподіляти у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне навантаження;

- залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників ВНТУ, інших підприємств, установ, організацій, закладів освіти лише за умови забезпечення педагогічних, науково-педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку. При цьому враховується відповідність освіти, кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних працівників вимогам, необхідним для викладання окремих дисциплін, до викладання яких планується залучати керівних, педагогічних та інших працівників ВНТУ, інших підприємств, установ, організацій, закладів освіти;

- забезпечити працевлаштування на вільні і новостворені робочі місця

незайнятого населення, зареєстрованого в державній службі зайнятості, відповідно до кваліфікаційних вимог.

4.1.10. Забезпечувати зростання якісного складу кадрів ВНТУ на основі оптимального співвідношення в кадровій політиці динамізму та спадкоємності дотримання соціальної справедливості.

4.1.11. Щорічно аналізувати і прогнозувати наявність робочих місць, їх забезпечення кадрами на відкритому засіданні Вченої Ради.

4.1.12. Забезпечити виконання держзамовлення, планів і задач, що стоять перед ВНТУ, розвиток діяльності по наданню платних послуг. Гарантувати на цій основі повну чи часткову зайнятість всім працівникам ВНТУ.

4.2. Профком зобов'язується :

4.2.1. Не давати згоду на вивільнення працівників з ініціативи адміністрації без попередніх переговорів щодо їх працевлаштування, використовуючи тримісячний термін для вжиття заходів, спрямованих на зниження скорочення чисельності працівників;

4.2.2. Приймати участь в проведенні заходів, спрямованих на організацію ефективної співпраці в колективі.

4.2.3. Проводити виховну та організаційну роботу по забезпеченню високої трудової, громадської активності та дисципліни членів профспілки. Давати принципову оцінку порушенням дисципліни, вимог нормативних документів членами спілки. Враховувати якість роботи працівників ВНТУ при розподілі соціальних та профспілкових виплат та заохочень.

4.2.4. Своєчасно розглядати проекти нормативних та інших документів при їх узгодженні.

4.2.5. Контролювати основну діяльність адміністрації в межах компетенції профспілки. Проводити консультації з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більш як 3 відсотків чисельності працівників.

4.2.6. Надавати безкоштовну юридичну консультацію та правову допомогу працівникам ВНТУ, в т.ч. звільненим за скороченням штатів в період перебування їх на обліку по безробіттю (при умові перебування їх на профспілковому обліку).

4.2.7. Зберігати за звільненим по скороченню штатів працівником ВНТУ на період працевлаштування встановлені чинним законодавством пільги.

4.2.8. Сприяти організації в колективі ВНТУ навчання працівників з питань чинного законодавства про працю та зайнятість.

4.3. Спільні зобов'язання ректора, керівництва та профкому:

4.3.1. Розвивати матеріальні, організаційні та морально-психологічні умови для активної співпраці всіх працівників та структурних підрозділів

над реалізацією цілей і задач ВНТУ, в т.ч.:

4.3.2. Проводити обговорення підсумків навчального року та планів на наступний рік на загальних зборах колективу ВНТУ. Проводити аналогічну роботу в підрозділах.

4.3.3. Доводити до відома підрозділів нормативні акти, накази та інші документи, що стосуються організації та оплати праці, соціальних питань, кадрів, зайнятості працівників та інше.

4.3.4. Щорічно обговорювати звіт про фінансову діяльність ВНТУ на спільному відкритому засіданні Вченої ради та ПК.

4.3.5. Проводити щорічні доповіді керівників підрозділів та ректора. Ректор доповідає в серпні, грудні на зборах колективу ВНТУ.

4.3.6. Проводити навчання працівників з питань чинного законодавства про зайнятість, надавати консультації.

4.3.7. Забезпечити належну організацію підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників.

4.3.8. Контролювати порядок проведення скорочення штатів, забезпечення працевлаштування при цьому вивільнених працівників на новостворені робочі місця, вакантні ставки відповідно до чинного законодавства, колективного договору.

5. Регулювання виробничих, трудових відносин, режим праці та відпочинку

5.1. Ректор та керівництво ВНТУ зобов'язуються:

5.1.1. Зміцнювати матеріально-технічну базу ВНТУ, дотримуватись державних стандартів та соціальних гарантій.

5.1.2. Дотримуватись встановленої законодавством тривалості робочого тижня, пільг і компенсацій, передбачених для працюючих в нічний та вечірній час, забезпечувати баланс робочого часу в межах не вище встановленого Міністерство соціальної політики України. Забезпечити облік робочого часу в усіх підрозділах.

5.1.3. Встановлювати і доводити до викладачів навантаження не пізніше, ніж за 2 місяці до нового навчального року.

5.1.4. Встановлювати працівникам на їх прохання неповний робочий час з оплатою за фактично відпрацьований час, в т.ч. для:

- жінок, які мають дітей до 14 років;
- осіб, які частково втратили працездатність;
- осіб, які працюють в шкідливих чи фізично важких умовах праці;

5.1.5. Забезпечити дотримання встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку, нормативних документів щодо порядку здачі в оренду приміщень та обладнання.

5.1.6. Повідомляти працівників про введення нових і зміну чинних норм праці не пізніше ніж за 2 місяця до їх запровадження.

5.1.7. Погоджувати з профкомом:

- кошториси, штатні розписи, графіки відпусток на початку кожного календарного року;
- запровадження змін, перегляд умов, норм праці;
- час початку і закінчення роботи, поділ робочого часу на частини, застосування підсумкового обліку робочого часу.

5.1.8. Здійснювати звільнення педагогічних та науково-педагогічних працівників у зв'язку із скороченням обсягу роботи тільки після закінчення навчального року.

5.1.9. Сприяти наданню можливості непедагогічним працівникам ВНТУ, які відповідно до чинного законодавства мають право на викладацьку роботу, виконувати її в межах основного робочого часу у ВНТУ.

5.1.10. Забезпечити матеріальне заохочення науково-педагогічних працівників, під керівництвом яких студенти стали переможцями всеукраїнських та міжнародних студентських олімпіад, конкурсів, турнірів.

5.1.11. Встановлювати тривалість основних відпусток працівникам згідно діючого законодавства.

5.1.12. Надавати додаткові відпустки працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно із списком робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем, приведеному у додатку до цього колективного договору.

5.1.13. Встановити працівникам ВНТУ тривалість додаткових відпусток за роботу із шкідливими і важкими умовами праці залежно від результатів атестації робочих місць згідно з додатком до даного договору.

5.1.14. Надавати працівникам інші види оплачуваних відпусток (у разі особистого шлюбу або шлюбу дітей, народження дитини, смерті близьких родичів, для догляду за хворим членом сім'ї, батькам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих у іншій місцевості, батькам, чий діти йдуть до першого класу, донорам, ветеранам праці, які одночасно мають безперервний стаж роботи в університеті не менше 20 років , загальний стаж роботи для чоловіків – 40 років, жінок – 35 років тривалістю 3 календарні дні за умови надання підтверджуючих документів. Ветеранам праці вказана відпустка надається 1 раз на 2 роки. Дні вказаних відпусток не переносяться на наступні роки.

5.1.15 Надавати відпустки без збереження заробітної плати відповідно до ст.ст. 25, 26 Закону України «Про відпустки».

5.1.16. Безумовно дотримуватись вимог чинного законодавства щодо недопущення відрахування із заробітної плати за одержану відпустку повної тривалості (авансом) у разі звільнення працівників до закінчення робочого року, якщо працівник звільняється з роботи у зв'язку з:

- відмовою від продовження роботи при зміні істотних умов праці;
- змінами в організації виробництва та праці, в т.ч. при ліквідації, реорганізації або перепрофілюванні вищого навчального закладу, його підрозділів, скороченні чисельності або штату працівників;
- виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я,

що перешкоджають продовженню даної роботи;
нез'явленням на роботу понад чотири місяці підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, якщо законодавством не встановлено більш тривалий термін збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;

- поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

- направленням на навчання;

- виходом на пенсію;

- призовом на військову службу, направленням на альтернативну службу;

- переведенням працівника за його згодою на іншу роботу або переходом на виборну посаду у випадках, передбачених законодавством.

5.1.17. Забезпечити за бажанням працівників у разі їх звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору безумовну реалізацію права на одержання невикористаної відпустки.

5.1.18. За працівниками зберігається право на отримання відпустки у повному розмірі та збереження квартирної черги у випадку переведень та переміщень з однієї посади чи наукової теми на іншу, а також у разі укладання нового трудового договору по закінченню попереднього строкового трудового договору. Перерва між таким звільненням і прийняттям на роботу не повинна бути більше 3 робочих днів.

5.1.19. Активно впроваджувати форми трудового договору (конкурсу, контракту тощо), які заохочують до інтенсивної праці, розвивати систему доплат та надбавок за кінцеві результати роботи ВНТУ та підрозділів. Спрямовувати контрактну форму трудового договору на створення умов для виявлення ініціативності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності, правову і соціальну захищеність, надання додаткових, порівняно з чинним законодавством пільг, гарантій та компенсацій. Забезпечувати при цьому врахування точки зору колективів підрозділів та узгодження з профспілкою.

5.1.20. Обмежити укладання строкових трудових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробування. Не допускати переукладання безстрокового трудового договору на строковий на підставі досягнення пенсійного віку з ініціативи керівника (крім наукових та науково-педагогічних працівників).

5.1.21. Виплачувати при наявності фінансових можливостей, матеріальну допомогу, надбавки і т.п. (за рішенням ректорату та профкому). Заохочувати матеріально науково-педагогічних працівників, студенти яких стали переможцями студентських олімпіад, конкурсів, турнірів.

5.1.22. Створювати умови для підвищення кваліфікації, перекваліфікації, сертифікації науково-педагогічних працівників (в т.ч. за рахунок ВНТУ у випадках, передбачених законодавством), в першу чергу підвищення рівня економічних та юридичних знань для чого:

- організувати лекції з цих питань;

- формувати в бібліотеці тематичні підбірки літератури з цих питань;
- організовувати поїздки для вивчення передового досвіду за рахунок ВНТУ, у випадках, передбачених законодавством.

5.1.23. Жінкам, які працюють і мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, або усиновлену дитину, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі у разі тривалого лікування матері у лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, надається щорічно за їх заявою додаткова оплачувана відпустка (соціальна) тривалістю 10 календарних днів. За наявності декількох підстав – 17 календарних днів.

5.1.24. Як виняток, надавати відпустки без збереження заробітної плати працівникам для закінчення лікування від тяжких захворювань та для догляду за хворими рідними по крові чи шлюбу членами сім'ї, чи для завершення санаторно-курортного лікування працівника чи члена сім'ї тривалістю, встановленою у медичному висновку.

5.1.25. Надавати науковим та науково-педагогічним працівникам творчу відпустку строком до трьох місяців для здобуття наукового ступеня кандидата наук та на здобуття наукового ступеня доктора наук – до шести місяців.

5.2. Зобов'язання профкому:

5.2.1. Здійснювати ефективний громадський контроль за дотриманням законодавства про працю, організовувати навчання працівників, профактиву.

5.2.2. Надавати юридичну та методичну допомогу головам профбюро профспілкових організацій, доводити до їх відома зміни в законодавстві, рішення вищестоящих профспілкових органів.

5.2.3. Забезпечувати профспілкові групи нормативними документами з питань виробничого характеру.

5.2.4. Представляти та захищати трудові та соціально-економічні права й інтереси членів Профспілки перед керівництвом ВНТУ, в органами державної влади, судових органах.

5.3. Сторони колективного договору домовилися, що:

5.3.1. Період, впродовж якого в закладі освіти не здійснюється навчальний процес у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, незалежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних, науково-педагогічних та інших працівників. У зазначений час працівники залучаються до роботи відповідно до наказу ректора в порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку.

5.3.2. Режим виконання організаційної, методичної, наукової роботи регулюється правилами внутрішнього трудового розпорядку ВНТУ, планами науково-дослідних робіт, програмами, індивідуальними планами, іншими локальними актами.

6. Нормування і оплата праці.

6.1. Ректор та керівництво ВНТУ зобов'язуються:

6.1.1. Забезпечити ефективний контроль за дотриманням в ВНТУ законодавства про оплату праці.

6.1.2. Забезпечити виплату заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, 1 і 16 числа кожного місяця, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата, після надходження коштів з Міністерства. Видавати особисто працівникам розрахункові листки з відомостями про суми нарахованої, утриманої та належної до виплати заробітної плати або через особу, уповноважену керівником відповідного підрозділу.

6.1.3. Розмір заробітної плати за першу половину місяця встановлюється в розмірі 50 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

6.1.4. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітну плату виплачувати напередодні.

6.1.5. Забезпечувати компенсацію втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати згідно з чинним законодавством.

6.1.6. Нараховувати індексацію заробітної плати у зв'язку з ростом індексу споживчих цін згідно чинного законодавства.

6.1.7. У випадку порушення строків виплати зарплати з вини роботодавця відповідальність несе роботодавець.

6.1.8. Вживати заходів для своєчасної виплати заробітної плати, стипендій, в т.ч. за період відпусток, канікул та сприяти усуненню причин затримки їх виплати.

6.1.9. Оплату праці в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні здійснювати в подвійному розмірі, за умови, що робота проводилась понад місячну норму робочого часу.

6.1.10. Оплату праці у нічний час, згідно графіків роботи, з 22.00 до 6.00 наступного дня здійснювати у підвищеному розмірі, 40 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

6.1.11. Здійснювати перегляд і введення нових норм праці та умов оплати праці з обов'язковим погодженням з профкомом не пізніше, ніж за 2 місяці до їх впровадження.

6.1.12. Забезпечити оплату праці працівників за заміну тимчасово відсутніх працівників у зв'язку з їх відпусткою, хворобою.

6.1.13. Забезпечити диференціацію посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до кваліфікаційних категорій, встановлення надбавок за почесні звання, доплат за наукові ступені та вчені звання відповідно до діючих нормативних документів у межах бюджетних асигнувань та власних надходжень.

6.1.14. Встановлювати доплати працівникам, зайнятим на роботах з

важкими і шкідливими умовами праці згідно додатку до колективного договору.

6.1.15. Оплату за час простою не з вини працівника проводити в розмірі не нижче 2/3 посадового окладу, та у розмірі середнього заробітку, якщо не з вини працівника виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя та здоров'я працівника і навколишнього середовища.

6.1.16. Здійснювати підвищення зарплати всім категоріям працівників згідно законодавства, не допускаючи при цьому заборгованості із зарплати. Дотримуватись встановленого законодавством мінімального розміру зарплати.

6.1.17. Виплачувати працівникам понад розмір мінімальної зарплати:

- доплати за роботу в шкідливих та важких умовах праці, несприятливих умовах та підвищеного ризику для здоров'я;
- доплати за роботу в нічний та надурочний час;
- премії до святкових і ювілейних дат.

6.1.18. Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи з використанням на цю мету усієї економії фонду заробітної плати за відповідними посадами.

6.1.19. Передбачити, за умови фінансової спроможності, в кошторисі видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам ВНТУ, стимулювання творчої праці (за спільним рішенням ректорату та профкому). Забезпечити гласність розподілу премій.

6.2. Зобов'язання профкому:

6.2.1. Забезпечувати постійний громадський контроль за правильністю оплати праці, дотриманням принципів соціальної справедливості, законності, вимог нормативних документів, типових положень і т. ін., організувати при потребі, за згодою керівництва, громадські перевірки використання коштів у ВНТУ та їх гласне обговорення.

6.2.2. Організовувати незалежні консультації для працівників по питаннях оплати, нормування і організації праці. Використовувати всі передбачені законом засоби захисту інтересів працівників, в т.ч. звернення в суд за представництвом профспілки.

6.2.3. Проводити роз'яснювальну роботу щодо звернення працівників в територіальні органи Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю, до судів стосовно фактів порушень термінів виплати заробітної плати, примусового стягнення заборгованої заробітної плати та сум відшкодування шкоди від нещасних випадків і професійних захворювань.

6.2.4. Забезпечувати взаємодію з Міністерством освіти і науки України, ректором, керівництвом ВНТУ, органами державного нагляду для вирішення питань, пов'язаних із реалізацією права працівників на своєчасну

і в повному обсязі оплати праці, студентів на отримання стипендій.

6.2.5. Здійснювати контроль за проведенням індексації грошових доходів працівників, осіб, які навчаються, у зв'язку із змінами цін на споживчі товари та послуги, компенсації втрат частини заробітної плати, пов'язаних із порушенням термінів її виплати.

6.3. Спільні зобов'язання ректора, керівництва та профкому

6.3.1. Забезпечити дотримання законодавства про працю і зарплату, принципів соціальної справедливості в цих питаннях.

6.3.2. Створювати режим роботи в ВНТУ, який забезпечував би зацікавленість в дотриманні технологічної і трудової дисципліни, а також був зручним для працівників.

6.3.3. Постійно контролювати трудову дисципліну, вживати заходів з метою попередження її порушень, в т.ч. притягати до відповідальності винних по кожному випадку порушень дисципліни.

7. Охорона праці, здоров'я та навчання:

7.1. Ректор та керівництво ВНТУ зобов'язуються:

7.1.1. Забезпечити відповідно до санітарно-гігієнічних норм температурний, повітряний, водний режим в ВНТУ, ефективне функціонування системи управління охороною праці.

7.1.2. Забезпечити в установлені строки виконання комплексних інженерно-технічних заходів з охорони праці (Угоди) щодо досягнення нормативів безпеки гігієни праці та виробничого середовища, підвищення належного рівня охорони праці та навчання.

7.1.3. Проводити атестацію робочих місць (один раз на 5 років), обстеження (в т.ч. лабораторні) екологічних умов в приміщеннях та на території університету на їх основі: розробити заходи по ліквідації виявлених недоліків.

7.1.4. Забезпечити фінансування атестації робочих місць з несприятливими умовами праці.

7.1.5. Реалізувати додаткові пільги і компенсації працівникам, зайнятим на роботах з важкими, небезпечними та шкідливими умовами праці за наявності фінансових ресурсів.

7.1.6. Відшкодовувати шкоду, заподіяну працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника спільно з Фондом соціального страхування відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

7.1.7. При укладанні трудового договору знайомити кожного працівника з посадовими обов'язками, умовами його праці, можливими наслідками їх для його здоров'я, ПВТР, нормативними документами по

охороні праці, тощо під розписку. Не укладати трудові договори з громадянами, у яких є медичні протипоказання до даної роботи.

7.1.8. Здійснювати за кошти ВНТУ медичні огляди працівників, що зайняті на роботах з шкідливими та небезпечними умовами праці, а також молоді до 21 року – попередні (при прийомі на роботу) та періодичні (один раз на рік). Організувати позачергові медичні огляди цих працівників на їх обґрунтовану вимогу, в разі підозри на погіршення здоров'я у зв'язку з шкідливими та небезпечними умовами праці.

7.1.9. Фінансувати видатки по Угоді по охороні праці, виплати та компенсації з цих питань, виділяти кошти на проведення профілактичних заходів з охорони праці в обсязі не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці тощо.

7.1.10. Уповноваженим трудових колективів (громадських інспекторів) з питань охорони праці надавати за їх заявами (узгодженими з відділом ОП) до 8 годин на місяць для проведення перевірок й інших заходів по охороні праці (із збереженням зарплати).

7.1.11. Проводити флюорографію працівників ВНТУ з періодичністю відповідно до вимог законодавства України.

7.1.12. Виділяти кошти та засоби для забезпечення роботи спортивно-оздоровчого табору.

7.1.15. Утримувати за рахунок університету квартиру в м. Саки та організувати на його базі оздоровлення працівників та членів їх сімей на умовах надання платних послуг.

7.1.16. За рішенням адміністрації та профкому виділяти, транспорт для доставки працівників ВНТУ та членів їх сімей на орендовані бази відпочинку, спортивно-оздоровчий табір на умовах надання платних послуг.

7.1.17. Забезпечувати працівників на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, спецодягом, спецвзуттям, милом, знешкоджуючими засобами, за встановленими нормами на підставі результатів атестації відповідних робочих місць за умовами праці та за наявності Висновку Державної експертизи умов праці.

7.1.18. Забезпечити виконання комплексної програми запобігання дорожньо-транспортному, побутовому і дитячому травматизму невиробничого характеру загальнодержавної, галузевої та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.

7.1.19. Працівник має право відмовитись від дорученої роботи, якщо створилась виробнича ситуація, небезпечна для його здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Про відмову особа зобов'язана письмово повідомити адміністрацію ВНТУ.

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

«Про пожежну безпеку», «Про дорожній рух», Кодексу цивільного захисту України.

7.1.21. Забезпечити спільно з органами державного пожежного нагляду виконання приписів і додаткових заходів для покращення протипожежного захисту ВНТУ.

7.1.22. Розробити і забезпечити виконання заходів щодо подальшої безпечної експлуатації виробничих будівель і споруд, машин, механізмів, устаткування, транспортних засобів, інших засобів виробництва, які не відповідають вимогам нормативних актів про охорону праці.

7.1.23. Забезпечити участь у Всеукраїнському громадському огляді – конкурсі з охорони праці відповідно до Положення про Всеукраїнський огляд-конкурс на присвоєння звання "Краще підприємство з охорони праці" затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України від 22 грудня 2016 р. №1579.

7.1.24. Забезпечити дотримання правил техніки безпеки, протипожежної безпеки на робочих місцях, в лабораторіях, навчальних аудиторіях, студентських гуртожитках та інших місцях на території ВНТУ.

7.2. Зобов'язання профкому:

7.2.1. Приймати безпосередньо участь в контролі стану охорони праці, навчання в ВНТУ, розробці та реалізації заходів по її поліпшенню, забезпечувати реалізацію прав та гарантій працівникам, студентам з питань охорони праці.

7.2.2. Заслуховувати керівників та уповноважених по охороні праці підрозділів з питань охорони праці на засіданнях профкому.

7.2.3. Заслуховувати звіт керівника табору по оздоровленню працівників. ВНТУ та членів їх сімей.

7.2.4. Здійснювати громадський контроль за додержанням вимог, передбачених нормативними актами з питань охорони праці, створенням безпечних, нешкідливих умов праці, навчання і належного виробничого побуту, забезпечення працівників засобами колективного та індивідуального захисту.

7.2.5. Контролювати своєчасність і повноту відшкодування ВНТУ шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, а також виплат одноразової допомоги відповідно до Закону України «Про охорону праці».

7.2.6. Організовувати навчання профспілкового активу з питань охорони праці, здійснення громадського контролю за виконанням керівництвом ВНТУ вимог законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці.

7.2.7. Сприяти здійсненню відповідних заходів під час щорічного проведення Всесвітнього дня охорони праці.

7.2.8. Інформувати працівників, студентів, аспірантів, докторантів про зміни в законодавстві з охорони праці.

7.2.9. Спільно з комісією з охорони праці проводити аналіз і перевірку умов праці та навчання, вносити пропозиції ректору, керівництву ВНТУ щодо їх поліпшення.

7.2.10. Виділяти кошти на часткову оплату путівок для оздоровлення співробітників, ветеранів праці університету, які мають безперервний стаж роботи в університеті не менше 20 років, загальний стаж роботи для чоловіків – 40 років, для жінок – 35 років, та вийшли на пенсію. Надавати безповоротну фінансову допомогу спортивно-оздоровчому табору «Супутник» с. Степашки для здійснення заходів щодо підготовки до оздоровчого періоду.

7. 3. Спільні зобов'язання ректора, керівництва та профкому:

7.3.1. Забезпечити роботу комісії з питань охорони праці.

7.3.2. Стимулювати працівників на активну участь та ініціативу в покращенні охорони праці. При невиконанні Угоди з охорони праці, притягати винних осіб до відповідальності.

7.3.3. Організовувати навчання уповноважених з питань охорони праці.

7.3.4. Вести облік захворюваності в університеті. Розробляти і реалізовувати заходи по її зниженню.

7.3.5. Організовувати та забезпечувати відпочинок працівників та членів їх сімей, спортивно-оздоровчому таборі.

7.3.6. Один раз у півріччя на ректораті чи Вченій Раді заслуховувати звіт про хід виконання Угоди з охорони праці.

7.3.7. Забезпечувати контроль за виконанням вимог щодо створення здорових і безпечних умов праці і навчання, передбачених Законами України «Про охорону праці», «Про пожежну безпеку», «Про дорожній рух», Кодексом цивільного захисту України та ін.

7.3.8. Проводити громадський огляд-конкурс з охорони праці (щорічно) відповідно до Положення про Всеукраїнський огляд-конкурс на присвоєння звання "Краще підприємство з охорони праці" затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України від 22 грудня 2016 р. №1579.

7.3.9. Розробити заходи, спрямовані на зміцнення здоров'я працівників та осіб, що навчаються, та сприяти їх реалізації.

7.3.10. Здійснювати контроль за правильним обчисленням середньої заробітної плати для виплати допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

7.3.11. У разі захворювання працівника, яке тимчасово унеможливило виконання ним посадових обов'язків і обмежує можливість перебування у колективі осіб, які навчаються, або тимчасового переведення за цих чи інших обставин на іншу роботу чи проходження військової служби за призовом під час мобілізації за таким працівником зберігати попередній

середній заробіток. У разі трудового каліцтва або професійного захворювання попередній середній заробіток виплачувати до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

7.3.12. Ректору спільно з профкомом організувати надання послуг з оздоровлення працівникам, а також членам їх сімей на основі договорів із закладами та організаціями медичного спрямування.

8. Соціальні гарантії, пільги, компенсації

8.1. Ректор та керівництво зобов'язуються:

8.1.1. Вживати заходів щодо забезпечення науково-педагогічним, науковим та іншим працівникам гарантій, передбачених чинним законодавством, задовільних житлово-побутових умов, створення умов для користування послугами закладів охорони здоров'я, засобами лікування, профілактики захворювань та зміцнення здоров'я.

8.1.2. Запровадити ефективний механізм забезпечення житлом науково-педагогічних працівників.

8.1.3. Забезпечувати дотримання чинного порядку щодо включення жінкам до стажу роботи, який дає право на щорічні відпустки, періодів їх роботи на умовах неповного робочого часу або вдома під час частково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

8.1.4. Виплачувати щорічно матеріальну допомогу на оздоровлення працівникам університету згідно чинного законодавства. Розмір допомоги та категорії працівників, яким виплачується допомога, визначається щорічно, виходячи з фінансових можливостей, Угодою по охороні праці і враховується в кошторисі витрат університету на поточний рік.

8.1.5. При можливості надавати науково-педагогічним та науковим працівникам, які мають науковий ступінь кандидата або доктора наук, і які активно займаються науковою роботою, з метою забезпечення їм умов для наукової діяльності, додаткову житлову площу в розмірі 20 кв. метрів або у вигляді кімнати, грошову допомогу, передбачену законодавством при виході цих працівників на пенсію.

8.1.6. При виході науково-педагогічних працівників на пенсію надавати їм вихідну допомогу згідно чинного законодавства за рахунок коштів спецфонду, в першу чергу ветеранам праці які пропрацювали безперервно не менше 20 років у ВНТУ, мають загальний стаж роботи чоловіки – 40 років, жінки – 35 років.

Розмір допомоги та категорії працівників, яким виплачується допомога, визначаються щорічно, виходячи з фінансових можливостей, Угодою з ОП і враховуються в кошторисі видатків університету на поточний рік.

8.1.7. Відраховувати профспілковому комітету до 0,3 відсотка фонду заробітної плати, створеного за рахунок спеціальних коштів, на культурно-

масову, фізкультурну та оздоровчу роботу.

8.1.8. Утримувати підрозділи громадського харчування, медобслуговування, культури, що перебувають на балансі ВНТУ.

8.1.9. У разі смерті працівника ВНТУ надавати встановлену рішенням конференції трудового колективу грошову допомогу сім'ї в розмірі одного місячного посадового окладу померлого працівника. В інших випадках грошова допомога в розмірі посадового окладу надається за окремим рішенням ректорату.

8.1.10. Виділяти транспорт на обслуговування похорон працівників ВНТУ або членів їх сімей, виготовляти гроби тощо при заяві працівників чи профкому.

8.1.11. Фінансувати проведення культурно-виховної роботи, розвиток її бази згідно затверджених кошторисів та заявок клубу, КМППЦ, підрозділів та спільних рішень адміністрації та профкому.

8.1.12. Виділяти бланки грамот, пам'ятних папок для вшанування ветеранів та кращих працівників.

8.1.13. Виділяти приміщення для проведення заходів культурно-виховного характеру за заявами підрозділів та профкому ВНТУ.

8.1.14. Надавати приміщення в їдальні ВНТУ для заходів з відзначення урочистих подій в житті працівників ВНТУ – за рішенням ректорату, згідно чинного законодавства.

8.1.15. За рішенням адміністрації та профкому при наявності коштів та згідно діючого законодавства встановлювати додаткові пільги та компенсації:

- виплачувати матеріальну допомогу, в т.ч. при виході у відпустку, на пенсію;

- надавати додатково допомогу самотнім матерям, що перебувають у відпустках по догляду за дітьми до 3-х років при наявності фінансових можливостей;

- виплачувати матеріальну допомогу працівникам університету в розмірі прожиткового мінімуму для працездатної особи, у випадку смерті члена сім'ї, в т.ч. матері або батька;

- надавати педагогічним і науково-педагогічним працівникам за рахунок власних надходжень матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань;

- інші пільги та компенсації за рішенням ректорату та ПК.

Суворо дотримуватись при цьому принципів соціальної справедливості та вагомості вкладу в розвиток університету.

8.1.16. За рішеннями ректорату, погодженими з профкомом, в особливих випадках надавати матеріальну допомогу працівникам та членам сім'ї, що перебувають на їх утриманні, на лікування, проведення операцій та ін.

8.1.17. Виділяти кошти, необхідні для ремонту, модернізації, комплектації необхідним інвентарем та устаткуванням приміщень, майстерень, навчальних корпусів, університетських гуртожитків для

сімейних працівників, студентів, виготовлення столярних, металевих та інших виробів.

8.1.18. Виділяти житлові секції в гуртожитках для сімейних працівників з врахуванням як складу сім'ї претендента на проживання в гуртожитку, так і його вкладу в розвиток і функціонування університету.

8.1.19. Спільно з комісією з соціального страхування організувати оздоровлення та лікування працівників університету в санаторіях, дітей працівників в оздоровчих таборах. Забезпечити гласність розподілу путівок.

8.1.20. Матеріально заохочувати обдарованих студентів та науково-педагогічних працівників, під керівництвом яких студенти стали переможцями міжнародних студентських змагань.

8.1.21. Забезпечувати дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам ВНТУ, які направляються у відрядження. Працівникам, які направлені у службове відрядження, дні відрядження оплачуються як і решта робочих днів місяця, якщо розмір заробітної плати більше середнього заробітку працівника. Якщо розмір середнього заробітку більше від розміру заробітної плати, то період перебування у відрядженні оплачується за середнім заробітком.

8.2. Зобов'язання профкому:

8.2.1. Приймати безпосередню участь в реалізації житлово-побутових та соціально-культурних проектів шляхом залучення громадськості, посиленої участі в фінансуванні та ін.

8.2.2. Забезпечувати своєчасний розгляд скарг і заяв громадян по житлово-побутових питаннях, організувати згідно заяв громадян незалежну юридичну консультацію за рахунок профбюджету. Публікувати списки квартирної обліку.

8.2.3. Організувати постійний громадський контроль за роботою закладів громадського харчування та побутового обслуговування, торгівлі. Заслуховувати керівництво цих закладів з питань їх діяльності.

8.2.4. Забезпечити роботу громадської групи сприяння роботі культурно-художніх заходів університету.

8.2.5. Давати сувору оцінку проявам низької моралі і культури членами профспілки, враховувати такі факти при розподілі соціальних пільг.

8.2.6. Забезпечувати соціально-культурне обслуговування пенсіонерів, що пропрацювали в ВНТУ більше 20 років, надавати їм матеріальну та ін. допомогу.

8.2.7. Надавати ветеранам праці (колишнім працівникам) юридичні консультації, запрошувати їх на культурно-мистецькі заходи.

8.3. Спільні зобов'язання ректора, керівництва та профкому

8.3.1 Створювати групи адміністративно-громадської підтримки по реалізації житлово-побутових та будівельних проектів.

8.3.2 Своєчасно приймати та оформляти рішення по квартирному обліку, заселенню житла та інших питаннях соціально-побутового забезпечення працівників. Ставити на квартирний облік ветеранів університету, які внесли значний вклад в розвиток колективу і пропрацювали в ВНТУ (ВФКГПІ, ВПІ) не менше 20 років, при їх забезпеченості жилою площею не більше 7,8 кв. м – по окремому рішенню адміністрації та профкому з урахуванням точки зору колективу. Своєчасно і повно надавати інформацію про результати розподілу житла з дотриманням вимог Закону України «Про захист персональних даних».

8.3.3 В разі переведень працівників ВНТУ з однієї посади чи теми на іншу, незалежно від форми звільнення з попередньої посади (теми), за винятком звільнень за порушення трудової дисципліни працівник зберігає право на перебування на квартирному обліку та інші соціальні блага і виплати в ВНТУ, як при безперервному стажі роботи.

8.3.4 Проводити цілеспрямовану роботу по пробудженню інтересів працівників до національної та світової культури, охорони природи, виділяти кошти для спільного фінансування культпоходів, лекцій і т.п.

8.3.5 Боротися з проявами негативних явищ; своєчасно розглядати всі випадки порушень, притягати винних до громадської відповідальності, аналізувати причини порушень, проводити заходи по викоріненню негативних явищ, направляти матеріали по адміністративних правопорушеннях у правоохоронні органи.

8.3.6 Пропагувати здоровий спосіб життя, залучати до занять фізкультурою та спортом працівників та студентів, створювати для цього необхідні матеріальні, фінансові та організаційні умови. Надавати час та спортивні споруди ВНТУ для роботи груп здоров'я працівників та членів їх сімей встановлюючи гнучкий графік роботи для учасників груп).

8.3.7 Організовувати дитячий табір ВНТУ «Живинка» для дітей працівників, у канікулярний період, виділяти транспорт (автобус) для проведення екскурсій для дітей оздоровчого табору – за окремим рішенням ректорату та профкому.

8.3.8 У відповідності до розробленого «Положення» почесне звання «Ветеран праці університету» надавати працівникам, що мають безперервний стаж роботи у ВНТУ (ВПУ, ВФ, КГПУ) не менше 20 років, загальний трудовий стаж для чоловіків – не менше 40 років, для жінок – 35 років, які внесли визначний вклад у розвиток колективу – за поданням колективів підрозділів та згодою профкому. Передбачити ветеранам праці університету достойні пільги та вшанування.

8.3.9 Постійно інформувати колектив університету про наявність путівок в санаторії, будинки відпочинку та їх розподіл.

9. Розвиток соціального партнерства

9.1. Сторони колдоговору:

9.1.1. Сторони вважають, що в сучасних умовах договірне регулювання соціально-економічних процесів на принципах соціального партнерства є об'єктивною необхідністю і сприяє взаєморозумінню та злагоді, зниженню соціальної напруги, запобіганню трудових конфліктів, страйків.

9.1.2. Сторони визначають повноваження одна однієї, зобов'язуються дотримуватись принципів соціального партнерства:

- партнерського представництва;
- рівноправності сторін;
- взаємної відповідальності;
- конструктивності і аргументованості у прийнятті рішень.

Основними формами соціального партнерства є колективні переговори та консультації сторін, а також вирішення конфліктних ситуацій на основі посередництва та примирення відповідно до чинного законодавства.

9.1.3. У період дії колдоговору, за умови виконання сторонами взаємних зобов'язань, профспівкова сторона утримується від організації страйків з питань, вирішення яких передбачено колдоговором.

9.1.4. Забезпечують контроль за дотриманням законодавства про працю, норм колдоговору. У разі виявлення порушень притягати до відповідальності винних осіб.

9.1.5. На умовах, передбачених ст. 19 Закону України «Про колективні договори і угоди» взаємно і своєчасно надають інформацію, необхідну для укладення колективних договорів і здійснення контролю за виконанням колдоговору.

9.1.6. Сприяють стабільній роботі трудового колективу, студентства, зниженню соціальної напруженості шляхом проведення консультацій, переговорів, вироблення узгоджених пропозицій та вжиття конкретних заходів.

9.2. Ректор, керівництво ВНТУ зобов'язується:

9.2.1. Погоджувати з профкомом проекти наказів, що стосуються соціально-економічних, трудових прав і інтересів працівників, осіб, що навчаються.

9.2.2. Оплату членських профспівкових внесків здійснювати в безготівковому вигляді через бухгалтерію ВНТУ.

9.2.3. Безкоштовно надавати профкому інформацію щодо діяльності ВНТУ, копії наказів, положень та інших документів за вимогою профкому.

9.2.4. Безкоштовно надавати і утримувати приміщення та обладнання, засоби зв'язку, транспорт, необхідні для роботи профспівки.

9.2.5. Членам виборних профспівкових органів надавати можливість і

час приймати участь в засіданнях цих органів, виконувати інші доручення цих чи вищих органів із збереженням заробітної плати.

9.2.6. Головам профбюро організацій, заступникам голови профкому надавати додатково до 4 годин на тиждень робочого часу для виконання своїх профспілкових доручень (із збереженням заробітної плати).

9.2.7. Розповсюдити на звільнених працівників профкому гарантії та пільги, які діють в ВНТУ. Після закінчення їх виборних повноважень вони користуються усіма пільгами і гарантіями у відповідності з КЗпП України.

9.2.8. Нещасний випадок, який може трапитись з профактивістом під час виконання доручень профкому, чи вищого профоргану, вважається пов'язаним з виробництвом і оплачується у відповідності з законодавством.

9.2.9. Забезпечити у ВНТУ права та гарантії діяльності первинної профспілкової організації, передбачені Конституцією України, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», актами Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованими Україною конвенціями Міжнародної організації Праці.

9.2.10. Не втручатись у статутну діяльність профкому.

9.2.11. Підтримувати безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків, згідно з особистими заявами членів Профспілки, з подальшим їх перерахуванням на рахунок профкому не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам.

9.2.12. Сприяти навчанню профспілкових кадрів та активу, підвищенню їх кваліфікації.

9.2.13. Забезпечувати можливість розміщувати інформацію профкому в приміщеннях університету.

9.3. Профком зобов'язується:

9.3.1 Сприяти діяльності трудового колективу, спрямованого на реалізацію державної політики в галузі освіти і науки, зміцненню трудової дисципліни і виконання положень даного колективного договору.

10. Контроль і відповідальність за виконання колдоговору.

10.1. Контроль за виконання колдоговору здійснюють ректор, керівництво і профспілковий комітет, для чого:

- створюють постійну комісію по контролю та організації виконання КД протягом місяця після підписання КД;
- протягом місяця після підписання видають наказ та постанову профкому про порядок реалізації колдоговору.

10.2. Один раз в півріччя звітують про хід виконання КД на відкритих засіданнях Ученої Ради та ПК.

10.3. На посадових осіб, з вини яких не виконані зобов'язання по КД, накладаються стягнення, передбачені ст.17, 18, 19 Закону «Про колективні договори та угоди».

10.4. Зміни в КД вносяться за згодою ректора, керівництва та профкому.

10.5. Припинення дії даного КД в односторонньому порядку не допускаються. Переговори про укладання нового КД повинні розпочинатись не пізніше ніж за 3 місяці до узгодженого строку закінчення дії даного КД.

10.6. При зміні складу чи статуту профкому та керівництва даний КД зберігає чинність до прийняття нового КД.

11. Заключні положення.

11.1. Сторони, що уклали колдоговір, виконуватимуть взяті на себе зобов'язання, визнаватимуть і поважатимуть права іншої сторони, нестимуть відповідальність за його виконання в порядку, передбаченому чинним законодавством.

11.2. Жодна із сторін не може в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань. Дія колдоговору може бути припинена або анульована лише за взаємною домовленістю сторін.

11.3. Колдоговір набирає чинності з дня його підписання сторонами і діє до підписання нового. Кожна із сторін має право вносити пропозиції щодо змін та доповнень до тексту КД.

11.4. За 3 місяці до закінчення строку дії цього колдоговору за ініціативою однієї із сторін розпочинаються переговори щодо укладання КД на наступний термін.

11.5. Якщо в період дії КД законодавчою чи виконавчою владою будуть прийняті нормативні акти, що знижують рівень гарантій, передбачених колдоговором, то норми цього КД діють до внесення змін до даного КД.

11.6. Оперативний контроль за виконанням колдоговору здійснює узгоджувальна комісія представників сторін, що уклали КД згідно з додатком № 12 до колдоговору.

Додатки №1-14 додаються.

Ректор ВНТУ

В.В.Грабко



Начальник юридичного відділу

Голова профкому

В.О. Комар



Погоджено:

О.Б.Андрощук