

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
на 2022–2024 роки
між ректоратом Вищого навчального закладу Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»
та профспілковим комітетом Вищого навчального закладу Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»

Розглянутий і схвалений
на конференції трудового колективу
Полтавського університету економіки і торгівлі
Протокол від 22 грудня 2021 року № 2

РОЗДІЛ І

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Колективний договір (далі – Договір) укладено між ректоратом Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» (далі – Університет) і профспілковим комітетом Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», який є уповноваженим від трудового колективу Полтавського університету економіки і торгівлі, які прагнуть до конструктивного соціального партнерства, з метою регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин, узгодження інтересів найманих працівників і адміністрації з питань, що є предметом цього Договору.

2. Сторонами, які уклали цей Договір, є:

- ректорат Університету в особі ректора Нестулі О. О.
- профспілковий комітет Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» в особі його голови Діденко Л. М.

3. Сторони визнають, що виключне право на укладення Договору від імені працівників Університету має профспілковий комітет.

Сторони визнають взаємні повноваження і зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності і аргументованості при укладенні Договору, внесенні змін і доповнень до нього, вирішення всіх питань, що є предметом цього Договору.

4. Договір укладено на 2022–2024 роки. Він набирає чинності з моменту підписання, його чинність втрачається з моменту прийняття нового Договору.

5. Сторони визнають цей Договір нормативним актом, на підставі якого здійснюватиметься регулювання соціально-економічних і трудових відносин в Університеті упродовж періоду його чинності. Положення і норми Договору розроблені на основі Кодексу законів про працю України, законів України: «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову та науково-технічну діяльність», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», «Про індексацію грошових доходів населення», житлового законодавства України, інших актів законодавства з використанням генеральної та галузевої угод.

6. Норми та положення цього Договору діють безпосередньо і є обов'язковими для дотримання сторонами, які його підписали. Сторони домовились будувати свої стосунки на основі чинного законодавства та сприяти ефективній науково-педагогічній і господарській діяльності, вживати заходів для усунення передумов виникнення колективних трудових спорів, а в разі їх виникнення – прагнути до їх розв'язання, не припиняючи науково-педагогічної та господарської діяльності Університету.

Жодна зі сторін, які уклали цей Договір, не може в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань. До закінчення строку дії

Колективний договір може бути анульований або замінений лише за взаємною домовленістю.

7. Дія Договору поширюється на всіх працівників Університету, прийнятих на умовах найму, призначених або обраних за конкурсом, за контрактом, а також працівників профкому Університету.

Дія Колективного договору в частині, що стосується виплат, компенсацій і пільг соціально-побутового характеру, поширюється на працівників, які працюють в Університеті на постійній основі, на пенсіонерів та інвалідів праці, які працювали в Університеті на постійній основі до виходу на пенсію, а також на жінок, які перебувають у відпустках по догляду за дитиною.

8. Зміни та доповнення до Колективного договору обов'язково вносяться у разі змін у чинному законодавстві з питань, що є предметом цього Договору, та за ініціативою однієї зі сторін після проведення переговорів (консультацій) і досягнення згоди. Зміни і доповнення набувають чинності після схвалення конференцією трудового колективу та підписання сторонами. В окремих випадках, коли зміни та доповнення до Договору спрямовані на поліпшення становища працівників і не викликають суперечностей, вони можуть набирати чинності після проведення переговорів у встановленому порядку та підписання сторонами. Пропозиції кожної зі сторін щодо внесення змін і доповнень до Договору спільно розглядаються ними; рішення приймається у 10-денний термін із дня їх отримання іншою стороною.

9. Ректорат у триденний термін після повідомної реєстрації Колективного договору зобов'язується забезпечити через локальну мережу Університету можливість ознайомлення з його повним текстом усіх працівників, а також новоприйнятих працівників під час укладання з ними трудового договору.

РОЗДІЛ II

ЗОБОВ'ЯЗАННЯ РЕКТОРАТУ

1. У сфері оплати праці

1.1. Визначати умови запровадження розмірів окладів, надбавок, доплат, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, передбачених чинним законодавством, нормативними актами Міністерства освіти і науки України, Укоопспілки, галузевою угодою та Положенням про оплату праці в Університеті (Додаток № 1 до Колективного договору).

1.2. Запровадження нових або зміну діючих умов оплати праці, встановлених цим Договором, здійснювати лише за домовленістю сторін після внесення в установленому порядку змін до Договору.

1.3. Преміювання працівників Університету здійснювати з урахуванням фінансових можливостей Університету згідно з Положенням про преміювання працівників Університету (Додаток № 2 до Колективного договору).

2. У сфері забезпечення зайнятості та соціального захисту працюючих

2.1. Удосконалювати механізм здійснення політики зайнятості та соціального захисту працівників Університету.

2.2. У разі тимчасового скорочення обсягів діяльності встановлювати неповний робочий день або тиждень з виплатою заробітної плати відповідно до відпрацьованого часу, вводити гнучкий режим роботи.

2.3. У разі виникнення об'єктивних причин, через які неминучі звільнення працівників на підставах, передбачених п. 1 ст. 40 КЗпПУ, вивільнення працівників проводити відповідно до чинного законодавства України.

2.4. Надавати працівникам (за заявою), які попереджені в установленому порядку про вивільнення на підставах, передбачених п. 1 ст. 40 КЗпПУ, можливості здійснювати пошуки роботи у робочий час (не більше 2 годин на тиждень) із збереженням заробітної плати.

2.5. Гарантувати згідно з чинним законодавством додержання прав працівників, які вивільняються на підставах, передбачених п. 1 ст. 40 КЗпПУ, зокрема порядку вивільнення та виплати вихідної допомоги у розмірі середнього місячного заробітку.

2.6. У разі припинення трудового договору внаслідок порушення ректоратом законодавства про працю, Колективного чи трудового договору (статті 38 і 39 КЗпПУ) встановити вихідну допомогу в розмірі, що дорівнює тримісячному середньому заробітку працівника.

3. У сфері трудових відносин, режиму праці та відпочинку

3.1. Регулювати трудові відносини відповідно до законодавства України про працю та Статуту Університету.

3.2. Надавати щорічну основну відпустку працівникам Університету не менше ніж 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік згідно із законом України «Про відпустки».

3.3. Забезпечити збереження відпустки раніше встановленої тривалості за працівниками, які користувалися відпусткою більшої тривалості, ніж передбачено Законом України «Про відпустки», на весь час їх роботи в Університеті на посадах, професіях, роботах, що давали їм право на цю відпустку.

3.4. Надавати додаткові відпустки працівникам за особливий характер праці (через ненормований робочий день) згідно з додатком № 3 до цього Договору.

3.5. Надавати додаткові відпустки працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів згідно з додатком № 3 до цього Договору.

3.6. Забезпечити надання працівникам інших відпусток, передбачених Законом України «Про відпустки».

3.7. Залучення окремих працівників до роботи у святкові, неробочі та вихідні дні допускається тільки з дозволу профспілкового комітету в таких випадках:

а) для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

б) для відвернення нещасних випадків, псування майна Університету;

в) для виконання невідкладних, наперед непередбачуваних робіт, від негайного виконання яких у подальшому залежить нормальна робота Університету або його окремих підрозділів.

Робота у святкові та неробочі дні оплачується у подвійному розмірі:

а) відрядникам – за подвійними відрядними розцінками;

б) працівникам, які одержують місячний оклад – у розмірі денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилась у межах місячної норми робочого часу і в розмірі подвійної денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилась понад місячну норму.

На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

3.8. Жодного працівника не звільняти з роботи з ініціативи адміністрації без достатніх підстав і попереднього погодження з профспілковим комітетом.

3.9. Забезпечити нормальну тривалість робочого часу – 40 годин на тиждень, 8 годин на день, а для науково-педагогічних працівників згідно з наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 7.08.2002 р. № 450 «Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової і організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів».

3.10. Графік щорічних основних відпусток затверджувати за погодженням з профспілковим комітетом не пізніше 20 січня поточного року.

3.11. Установити режим роботи, обов'язковий для всіх науково-педагогічних працівників і співробітників університету відповідно до Правил внутрішнього трудового розпорядку (Додаток № 4).

3.12. Зміни до графіку роботи працівників, пов'язаних із забезпеченням навчального процесу, погоджувати в деканатах, навчально-науковому центрі забезпечення якості вищої освіти та відділі кадрів згідно з розкладом занять.

3.13. Напередодні святкових днів тривалість робочого дня скорочується на 1 год.

4. У сфері охорони праці

4.1. Розглядати не менше двох разів на рік на спільних засіданнях ректорату, профкому та комісії із соціального страхування питання стану охорони праці в Університеті та вживати відповідні заходи для його поліпшення.

4.2. Не допускати до роботи працівників Університету в святкові, неробочі та вихідні дні, за винятком особливих випадків на заочному факультеті (екзамени, лекції), крім працівників, які зайняті на роботі за окремими графіками.

4.3. Забезпечити режим освітлення аудиторій і приміщень Університету згідно з технічними нормами.

4.4. Забезпечити виконання комплексних заходів, спрямованих на поліпшення умов праці відповідно до Закону України «Про охорону праці» (Додаток № 5).

4.5. Забезпечити проведення вступного інструктажу інженером з охорони праці з особами, які приймаються на роботу.

4.6. Своєчасно забезпечувати працівників Університету спецодягом і спецвзуттям згідно із заявками керівників структурних підрозділів і з урахуванням діючих норм (Додаток № 7).

4.7. Своєчасно оновлювати необхідні нормативні акти з питань охорони праці в Університеті.

4.8. Своєчасно проводити обстеження робочих місць за умовами праці працівників, зайнятих на роботах із шкідливим впливом на здоров'я, з метою встановлення їх

прав на пільги та компенсації, а також для розробки заходів щодо поліпшення умов праці й оздоровлення співробітників Університету.

4.9. За рахунок статті витрат на соціальний розвиток Кошторису витрат Університету проводити навчання членів комісії з охорони праці. Надавати їм вільний від основної роботи час зі збереженням заробітної плати для участі в перевірках стану безпеки, умов та охорони праці, розслідуванні нещасних випадків і проведення атестації робочих місць за умовами праці.

4.10. Забезпечити функціонування служби охорони праці Університету.

4.11. Ознайомлювати працівників з правилами, стандартами, нормами, положеннями, інструкціями та іншими нормативними актами з охорони праці.

4.12. Відповідно до ст. 17 Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про охорону праці» організувати проведення обов'язкових медичних оглядів визначених категорій працівників (Додаток № 6).

4.13. За працівниками, які втратили працездатність через нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання, зберігати місце роботи (посаду) та середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності.

4.14. При укладенні трудового договору інформувати працівника про умови праці, наявність на робочих місцях небезпечних і шкідливих виробничих факторів, а також його права на пільги та компенсації за роботу в цих умовах. Працівник повинен особисто засвідчити підписом факт проходження інструктажу.

5. У сфері охорони здоров'я

З метою створення здорових і безпечних умов праці в університеті ректорат зобов'язується:

5.1. Забезпечити безоплатне проведення медичних оглядів (флюорографія) всіх працівників університету 1 раз на рік.

5.2. Не допускати працівників університету (у тому числі за їхньою згодою) до роботи, яка їм протипоказана за результатами медичного огляду.

5.3. Забезпечити поповнення медичних куточків (аптечок) для надання першої медичної допомоги в структурних підрозділах Університету.

6. У сфері соціальних гарантій

6.1. Надавати працівникам Університету додатково до оплачуваної відпустки:

- у разі укладення шлюбу – 3 дні;
- у разі смерті рідних – 3 дні;
- батькам при народженні дитини – 1 день;
- батькам дітей-першокласників 3 години 1 вересня;
- батькам дітей-учнів випускових класів закладів середньої освіти у день свята «Останній дзвоник» – 3 години.

6.2. Установлювати за бажанням працівника (за заявою) та за погодженням із керівником структурного підрозділу скорочений робочий тиждень з оплатою пропорційно до відпрацьованого часу.

6.3. Забезпечувати виконання законодавчих актів щодо працівників Університету, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи чи брали участь у ліквідації її наслідків.

6.4. Сприяти розвитку фізичної культури та спорту, зміцненню здоров'я членів трудового колективу. Забезпечити необхідним спортивним інвентарем членів групи «Здоров'я».

6.5. Фінансувати культурно-масові, фізкультурні та оздоровчі заходи Університету у розмірі не менше 0,3 % фонду оплати праці.

6.6. Працівникам Університету у зв'язку із виходом на пенсію виплачувати матеріальну допомогу в розмірі місячної заробітної плати.

Виплата матеріальної допомоги, що передбачена цим пунктом, здійснюється виключно за умови розірвання трудового договору з ініціативи працівника у зв'язку із виходом на пенсію.

6.7. Присвоювати звання «Почесний професор Університету» науковцям за значні досягнення в навчально-виховній, науковій, методичній роботі відповідно до Положення.

6.8. Присвоювати почесне звання «Ветеран Університету» відповідно до Положення працівникам, безперервний стаж роботи яких в Університеті становить не менше 25 років.

6.9. Фінансувати заходи з підтримки:

- непрацюючих ветеранів Університету;
- учасників АТО/ООС;
- упорядкування могил ветеранів Університету, у яких не залишилось рідних у місті Полтаві.

6.10. Надавати працівникам Університету можливість тимчасового проживання в обладнаних кімнатах гуртожитків Університету без реєстрації за наявності вільних місць з оплатою згідно із розпорядженням по Університету.

6.11. З метою поліпшення якісного рівня науково-педагогічних працівників і закріплення фахівців-докторів наук, покращення житлових умов працівників передбачити за наявності фінансових можливостей:

а) для докторів наук, які запрошені на постійну роботу (за основним місцем) до Університету з інших навчальних закладів, – придбання житла за рахунок коштів Університету та дарування цього житла шляхом укладання між Університетом та докторами наук договорів дарування житла згідно зі ст. 723 Цивільного кодексу України. При цьому право власності на це житло переходить до обдаровуваного через 10 років за умови безперервної роботи в Університеті за основним місцем роботи протягом цього періоду;

б) для докторів наук, які захистили докторську дисертацію, працюючи в Університеті за основним місцем роботи, і не мають власного житла, – придбання за рахунок коштів Університету та дарування однокімнатної квартири шляхом укладання між Університетом та докторами наук договорів дарування житла згідно ст. 723 Цивільного кодексу України. При цьому право власності на це житло переходить до обдаровуваного через 10 років за умови безперервної роботи в Університеті за основним місцем роботи протягом цього періоду.

Якщо Університетом для даної категорії докторів наук придбається квартира, кількість кімнат у якій перевищує одну кімнату, – між Університетом і працівником укладаються 2 договори:

1-й договір дарування Університетом працівнику однієї кімнати та приміщень загального користування у цій квартирі з набуттям права власності через 10 років за умови безперервної роботи в Університеті за основним місцем роботи протягом цього періоду;

2-й договір купівлі-продажу між Університетом та працівником решти кімнат у цій квартирі з розстрочкою платежу строком на 10 років; при цьому не менше 10 % вартості сплачується Університету працівником відразу після укладення договору, а решта сплачується протягом 10 років без права дострокового погашення.

У разі дострокового припинення трудових відносин між працівником і Університетом за будь-яких підстав (за винятком смерті або захворювання, що унеможливує подальшу науково-педагогічну діяльність) протягом 10 річного терміну з дати укладення договорів: дарування, купівлі-продажу, безпроцентної позики, виникають такі наслідки:

1. Дія договору дарування, укладеного між працівником та Університетом, припиняється. При цьому працівник звільняє займане житло, яке є предметом договору дарування, протягом 5 днів з моменту припинення його дії. Датою припинення дії договору дарування є дата припинення трудових відносин між працівником та Університетом.

2. Дія договору купівлі-продажу частини житла, укладеного між працівником та Університетом з розстрочкою платежу строком на 10 років, припиняється. Датою припинення дії договору купівлі-продажу частини житла є дата припинення трудових відносин між працівником та Університетом. При цьому працівник звільняє займане житлове приміщення протягом 5 днів з дати припинення дії договору та трудових відносин, а Університет повертає суму коштів, сплачених працівником згідно з договором купівлі-продажу.

3. Університет має право вимагати від працівника повернення усієї суми позики, при цьому працівник повертає 100 % суми позики на дату розірвання трудових відносин з Університетом.

4. У разі смерті доктора наук дія договору дарування, купівлі-продажу частини житла, надання позики припиняється і Університетом укладається новий договір дарування, купівлі-продажу або надання позики з правонаступниками (чоловік, дружина, діти) після 6 місяців з дня смерті.

6.12. Надавати науково-педагогічним та іншим працівникам університету житло, яке належить Університету, на умовах найму з установленою платою за найм із розрахунку 1,00 грн за 1 м² з урахуванням ПДВ, враховуючи належне виконання ними своїх професійних обов'язків.

6.13. Надавати поворотні безвідсоткові позики працівникам відповідно до Положення «Про надання поворотних позик працівникам Університету» з урахуванням фінансового стану Університету.

7. Робота з молоддю

7.1 Формувати систему підтримки молодих учених, створювати умови для наукової та науково-технічної діяльності молодих працівників Університету.

7.2. Надавати правову допомогу молоді, формувати з неї резерв кадрів на керівні посади та висувати на відповідальні посади.

7.3. Сприяти утвердженню у свідомості молодих людей моральних цінностей, засвоєнню кращих зразків вітчизняної та світової культурної спадщини, вихованню любові до Університету та Батьківщини.

7.4. Підтримувати розвиток професійної та самодіяльної художньої творчості, діяльність спортивних секцій і груп здоров'я.

8. Гарантії діяльності профспілкової організації

8.1. Безкоштовно надавати профспілковому комітету обладнане приміщення, засоби зв'язку та транспорт у разі виникнення потреби в ньому для забезпечення його діяльності, проведення зборів, засідань тощо.

8.2. Надавати профспілковому комітету актову залу, спортивні, тренажерні зали, інші приміщення Університету для ведення культурно-освітньої, фізкультурної та оздоровчої роботи серед працівників Університету.

8.3. За наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки, утримувати із заробітної плати профспілкові внески у розмірі 1 % нарахованої заробітної плати та перераховувати їх на поточні рахунки профкому університету й обкому профспілки в строки виплати заробітної плати.

8.4. Надавати членам профспілкового комітету та профактиву час для виконання громадських обов'язків, профспілкового навчання із збереженням заробітної плати – 2 години на місяць.

8.5. Гарантувати виборним профспілковим працівникам після закінчення їхніх повноважень надання місця попередньої роботи.

8.6. Не застосовувати до працівників, обраних до складу профкому, дисциплінарних стягнень без погодження з профкомом.

8.7. Не допускати без згоди профкому звільнення з роботи за ініціативою адміністрації працівників, обраних до складу профкому.

8.8. Включати голову профкому до складу керівних органів Університету та враховувати пропозиції профкому при прийнятті рішень.

8.9. Надавати профкому всю необхідну інформацію з питань, які є предметом цього Договору, у тому числі про наявність коштів на рахунках Університету у разі затримки виплати заробітної плати.

8.10. Забезпечити вільний доступ до матеріалів, документів, а також до всіх підрозділів і служб Університету для здійснення наданих профспілкам прав контролю за дотриманням виконанням Колективного договору.

8.11. Забезпечити участь представників ректорату в заходах профкому щодо захисту трудових і соціально-економічних прав працівників.

РОЗДІЛ III

ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ПРОФСПІЛКОВОГО КОМІТЕТУ

1. Здійснювати свою діяльність відповідно до «Статуту профспілки працівників споживчої кооперації України», затвердженого Установчим з'їздом Профспілки працівників споживчої кооперації України 07.09.1990 р.

2. Сприяти реалізації даного Договору, запобігати виникненню соціальної напруги в трудовому колективі.

3. На основі чинного законодавства і відповідно до цього Договору проводити роботу по захисту правових, економічних, соціальних і професійних інтересів членів профспілки та їх сімей. Вживати заходи для поліпшення умов праці, побуту і оздоровлення працівників Університету. Брати участь в роботі Вченої ради, комісії або інших формувань з розгляду питань, що стосуються прав та інтересів працівників Університету в розробці нормативних актів з метою забезпечення гарантій захищеності; вносити подання про відміну рішень та дій ректорату, які суперечать чинному законодавству.

4. Сприяти адміністрації Університету в організації навчального процесу, зміцненні дисципліни праці, дотриманні правил внутрішнього розпорядку тощо. Підтримувати дії та ініціативи адміністрації, які направлені на подальший розвиток Університету як вищого навчального закладу.

5. Здійснювати контроль за створенням здорових і безпечних умов праці, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального захисту в межах затверджених норм.

6. Сприяти розвитку санаторно-курортного лікування та медичного обслуговування, розширенню сімейного відпочинку, організації культурного дозвілля працівників Університету та членів їх сімей.

7. Забезпечити контроль за своєчасністю і повнотою виплати бухгалтерією фінансово-економічним управлінням Університету за рахунок коштів соціального страхування допомоги з тимчасової непрацездатності.

8. Здійснювати контроль за дотриманням в Університеті законодавства про працю.

9. Проводити аналіз і перевірку умов праці та вносити пропозиції адміністрації Університету щодо їх поліпшення.

10. Надавати практичну допомогу та здійснювати контроль за виконанням Закону України «Про охорону праці», заходів з охорони праці, правильним нарахуванням розміру відшкодування шкоди.

11. Надавати матеріальну допомогу на лікування працівників Університету: до 800 грн у разі стаціонарного лікування; до 1500 грн у разі важких захворювань, оперативного втручання, а також у разі довгострокового лікування (більше 1 місяця).

12. Надавати матеріальну допомогу працівникам Університету для лікування дітей у разі тяжких захворювань або довгострокового лікування (більше 1 місяця) у розмірі до 700 грн.

13. Один раз на рік надавати матеріальну допомогу працівникам Університету, які проживають за межами міста у сумі 150 грн.

14. Надавати матеріальну допомогу сім'ям у разі смерті пенсіонерів-ветеранів Університету у розмірі 500 грн, співробітників – у розмірі 1 000 грн. В окремих випадках, враховуючи особистий внесок померлого в розвиток Університету, розмір допомоги збільшувати до 1500 грн.

15. Надавати матеріальну допомогу працівникам Університету в розмірі 700 грн у разі смерті рідних (батьки, діти, один з подружжя).

16. Надавати одноразову матеріальну допомогу в розмірі 200 грн на дитину шкільного віку сім'ям працівників, які мають двоє та більше дітей (одному з батьків, якщо обоє працюють в Університеті), самотнім матерям чи батькам, які не перебували в шлюбі, проте в силу різних обставин виховують та утримують дитину без допомоги іншого колишнього члена подружжя (батька чи матері).

17. Надавати матеріальну допомогу у розмірі до 1 000 грн працівникам Університету у разі складного матеріального становища за наявності акта обстеження.

18. Виділяти кошти на придбання квітів для вітання працівників Університету з нагоди отримання дипломів, нагород, до ювілейних дат.

19. Виділяти кошти на придбання новорічних подарунків для дітей працівників – членів профспілки віком до 14 років.

20. Сприяти оздоровленню дітей працівників Університету – членів профспілки у літніх оздоровчих таборах з пільговою оплатою путівок.

21. З метою запобігання епідемії грипу виділяти кошти на придбання профілактичних медичних препаратів для членів профспілки.

22. Забезпечити участь своїх представників у роботі конференції трудового колективу, обговоренні підсумків виконання Колективного договору. У разі виникнення трудових спорів брати участь у роботі трудових арбітражів. Відповідно до чинного законодавства захищати права й інтереси працівників під час розгляду трудових спорів.

23. Інформувати ректорат про найважливіші напрями своєї діяльності, про зміни в структурі профспілкової організації.

24. Надавати працівникам Університету консультаційну та практичну допомогу з питань соціально-економічного захисту, за необхідності здійснювати представництво й забезпечувати захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки в органах місцевого самоврядування, органах влади, судових органах.

25. Утримуватись від організації масових акцій протесту, страйків з питань, які є предметом Колективного договору, за умови їх вирішення в установленому чинним законодавством порядку.

26. Давати згоду на звільнення працівників лише після використання всіх можливостей для збереження трудових відносин.

27. Оперативно розглядати всі звернення членів профспілки й адміністрації Університету з питань оплати праці та в установленому порядку вирішувати порушені питання.

28. Здійснювати громадський контроль за дотриманням чинного законодавства, Колективного договору з питань трудових відносин, робочого часу, часу відпочинку, організації оплати праці, вживати заходи щодо усунення порушень.

29. Виділяти кошти на проведення культурно-масової, фізкультурної та оздоровчої роботи.

30. За наявності коштів організувати екскурсійні поїздки для відзначення кращих колективів Університету.

31. За наявності коштів здійснювати оплату праці керівників спортивних секцій, які проводять заняття для членів профспілки.

32. За наявності коштів заохочувати працівників Університету, які беруть активну участь у профспілковій роботі, спортивних змаганнях, спартакіадах тощо.

33. Контролювати виконання ректоратом соціальних програм, передбачених Колективним договором.

34. Здійснювати контроль за роботою та утриманням об'єктів соціальної сфери.

35. У разі невиконання Колективного договору профком використовуватиме право на захист своїх вимог усіма законними способами.

РОЗДІЛ IV

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

Для вжиття заходів подальшого розвитку та вдосконалення соціального діалогу, підвищення ефективності соціального партнерства та координації діяльності, пов'язаної з виконанням Колективного договору, регулювання соціально-економічних і трудових відносин сторони домовилися:

1. Реалізовувати соціальне партнерство через колективні переговори, консультації під час укладення Колективного договору, а також розв'язувати конфліктні ситуації через посередництво та примирення згідно із чинним законодавством України.

2. Забезпечити моніторинг виконання Колективного договору, підбивати підсумки проведеної роботи не менше одного разу на рік на конференції трудового колективу та профспілковій конференції Університету. У разі невиконання окремих положень Договору здійснювати додаткові заходи щодо їх реалізації і своєчасно надавати відповідну інформацію іншій стороні.

3. Не приймати в односторонньому порядку рішень, які стосуються інтересів працівників Університету і є предметом цього Договору. Кожна зі сторін інформує та узгоджує з іншою стороною за 15 днів про наступне їх прийняття. Рішення, прийняті в односторонньому порядку, вважаються недійсними.

4. Відзначати до Дня університету, Міжнародного Дня Кооперації та Дня працівників освіти кращі структурні підрозділи й окремих працівників Університету, використовуючи моральні і матеріальні стимули.

Ректор університету

Голова профкому

_____ *О. О. Нестуля*

_____ *Л. М. Діденко*