

## **КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

### **між адміністрацією Національного наукового центру «Інститут**

## **КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

між адміністрацією Національного наукового центру «Інститут

експериментальної і клінічної ветеринарної медицини»  
і профспілковою організацією інституту на 2018-2019 роки

Схвалено на конференції  
трудового колективу  
протокол № 3  
від « 12 » 12 2017 р.

ЗАРЕЄСТРОВАНИЙ

## Управлінням праці та соціального захисту населення адміністрації

2. Сторона колективного договору  
2.1. Колективний договір (наразі іменується «кодоговір») укладено між  
Національним науковим центром «Інститут  
вeterинарної медицини» (скорою ННЦ «ІЕКВМ)  
Бориса Тимофійовича (наразі іменується «Адміністративно-профспілковою  
організацією від імені трудового колективу  
Національного наукового центру «Інститут  
вeterинарної медицини» в особі чоловіка Гадзевича Дмитра Вікторовича (наразі  
іменується «Профспілка»),  
помінаважень, визначених  
кодоговором.

2.2. Сторони підтверджують обов'язковість виконання умов цього договору з урахуванням фінансового стану Національного наукового центру «Інститут експериментальної та кліничної ветеринарної медицини» і реальності забезпечення при Начальник управління пресі та ~~наукового застосунку~~

Начальник управління праці та соціального захисту  
населення адміністрації Криворізької міської ради

В.Г. Чепко



# **ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

## **1.Мета укладення колективного договору**

1.1. Колдоговір укладено відповідно до чинного законодавства України і є правовим актом, який регулює виробничі, трудові і соціально-економічні відносини між Адміністрацією та трудовим колективом Національного наукового центру «Інститут експериментальної і клінічної ветеринарної медицини» на основі взаємного узгодження інтересів сторін. Колдоговір визначає також додаткові заходи соціального захисту працівників Національного наукового центру «Інститут експериментальної і клінічної ветеринарної медицини».

1.2. Положення і норми колдоговору розроблено на основі Кодексу законів про працю України, Законами України «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про відпуски» та інших чинних діючих нормативних законодавств України і міжнародного права, генеральної та галузевої угод.

1.3. Сторони визнають колективний договір як чинний акт, що визначає узгоджені позиції і дії, взаємні зобов'язання Сторін, і який спрямований на забезпечення прав і гарантій працівників, розвиток співробітництва Сторін на принципах соціального партнерства. Колективний договір є єдиним локальним правовим актом, який прямо встановлює трудові і соціально-економічні норми, забезпечує захист прав та інтересів конкретного працівника в збереженні робочого місця, його безпеці для здоров'я, в оплаті праці, наданні соціальних гарантій і пільг, підвищенні кваліфікації та конкурентоспроможності працівника на ринку праці. Сторони зобов'язуються виконувати взяті зобов'язання і нести за це відповідальність згідно з чинним законодавством і цією угодою. Умови колективного договору, укладеного у відповідності з діючим законодавством, є обов'язковими для виконання сторонами, що його уклали. Умови, які погіршують становище працівників у порівнянні з діючим законодавством України, визнаються не дійсними.

## **2.Сторони колективного договору та їх повноваження**

2.1. Колективний договір (надалі іменується "колдоговір") укладено між Національним науковим центром «Інститут експериментальної і клінічної ветеринарної медицини» (скорочено ННЦ «ІЕКВМ»), в особі директора Стегнія Бориса Тимофійовича (надалі іменується "Адміністрація"), з однієї сторони, та первинною профспілковою організацією від імені трудового колективу Національного наукового центру «Інститут експериментальної і клінічної ветеринарної медицини» в особі голови Гадзевича Дмитра Вікторовича (надалі іменується "Профспілка"), з іншої сторони, які діють відповідно до своїх повноважень, визначених чинним законодавством, їх Статутами та цим колдоговором.

2.2. Сторони підтверджують обов'язковість виконання умов цього колдоговору з урахуванням фінансового стану Національного наукового центру «Інститут експериментальної і клінічної ветеринарної медицини» і реальності забезпечення прийнятих зобов'язань. Жодна із сторін, що підписала колдоговір, не може в односторонньому порядку припинити виконання його положень.

2.3. Адміністрація визнає Профспілку єдиним повноважним представником трудового колективу у переговорах з питань регулювання трудових відносин, норм та оплати праці.

### **3. Сфера та термін дії колдоговору**

3.1. Положення та норми колдоговору поширюються на всіх працівників трудового колективу, незалежно від того, чи є вони членами Профспілки.

3.2. Невід'ємною частиною колдоговору є додатки до нього (№№1,2,3,4,5,6,7,8,9).

3.3. Зміни та доповнення до колдоговору вносяться протягом його дії у зв'язку із змінами в діючому законодавстві, а також з ініціативи однієї із сторін.

В окремих випадках, коли зміни і доповнення до цього колдоговору обумовлені змінами чинного законодавства або угод вищого рівня та спрямовані на поліпшення становища працівників і не викликають протиріч, вони набирають чинності після проведення переговорів у встановленому порядку і підписання повноважними представниками сторін.

3.4. Прийнятий на 2018 – 2019 роки колдоговір набуває чинності з дня його підписання представниками сторін і діє до підписання нового колективного договору або перегляду чинного.

3.5. Колдоговір зберігає чинність у випадку зміни складу, структури, найменування органу, від імені якого укладено цей колдоговір.

3.6. У разі реорганізації організації цей колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

3.7. У разі зміни власника організації, чинність колдоговору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колдоговору.

3.8. У разі ліквідації організації колдоговір діє протягом усього строку проведення процедури ліквідації.

### **4. Заборона дискримінації та забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.**

4.1. В ННЦ «ІЕКВМ» усі працівники вільні у своїй гідності і правах. Права і свободи працівника є невідчужуваними та непорушними.

4.2. Кожний працівник має рівні можливості в реалізації своїх трудових прав, ніхто не може бути обмежений у трудових правах і свободах або одержувати будь-які переваги при їхній реалізації в залежності від статі, раси, національності, мови, походження, майнового, сімейного, посадового стану, віку, сексуальної орієнтації, місця проживання, ставлення до релігії, політичних переконань, принадлежності або неприналежності до громадських об'єднань, притягнення раніше до кримінальної відповідальності, а також від інших обставин, не пов'язаних із діловими якостями, у тому числі при доступі до роботи, в оплаті праці й інших умовах праці.

4.3. Забороняється необґрутована відмова в прийнятті на роботу. Забороняється будь-яка дискримінація в сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або не пряме обмеження прав працівників на доступ до роботи у разі укладання, зміни і припинення трудового договору, здійснення трудових і пов'язаних з ними прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних, та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, сексуальної орієнтації, підозри чи факту захворювання на ВІЛ/СНІД,

сімейного та майнового стану, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

4.4. Дискримінація за ознакою статі в ННЦ «ЛЕКВМ» забороняється. Жінкам і чоловікам забезпечується рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

4.5. Адміністрація зобов'язується:

- створити умови праці, які дозволили б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- вживати заходів щодо унеможливлення сексуальних домагань;
- при комплектуванні кадрами і просуванні працівників по роботі дотримуватись принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої інститут дисбаланс;
- усувати нерівність, за її наявності, в оплаті праці жінок і чоловіків на базі загального соціального нормативу оплати праці на основі професійної підготовки (перепідготовки) кadrів.

4.6. Гарантії і пільги, надані жінці в зв'язку з материнством (обмеження нічної праці і надурочних робіт, роботи в нічний час, у вихідні, святкові і неробочі дні, направлення у відрядження, надання додаткових відпусток, установлення пільгових режимів праці й інші гарантії і пільги, установлені законами й іншими нормативно-правовими актами), поширяються на батьків, що виховують дітей без матері, а також на опікунів (піклувальників) неповнолітніх.

4.7. Не вважаються дискримінацією за ознакою статі:

- спеціальних захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;
- різниці в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;
- особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я.

4.8. Працівник, який вважає, що стосовно нього було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи він став об'єктом сексуальних домагань, має право звернутись до Адміністрації, правоохоронних органів, суду та в інші органи, установи та організації, які наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

4.9. Особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом.

## **5.Повідомна реєстрація та доведення змісту колдоговору до трудового колективу**

5.1. Сторони протягом 5-ти днів після прийняття даного колдоговору на зборах (конференції) трудового колективу підписують його і не пізніше, як через два тижні доводять його зміст до всіх працівників.

5.2. Адміністрація подає колдоговір на реєстрацію протягом 5 днів з дня підписання його сторонами до відповідного місцевого органу державної виконавчої влади.

## Розділ 1.

### ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

#### 1.1 Сторони домовилися:

1.1.1 Жодний трудовий договір, укладений між Адміністрацією та працівником, не може суперечити чинному законодавству та цьому колдоговору таким чином, щоб при порівнянні з останнім, права та інтереси працівника у трудовому договорі були б якимсь чином обмежені. У разі виникнення такого протиріччя відповідні положення трудового договору визнаються недійсними.

1.1.2 Визначити, що в ННЦ «ІЕКВМ» не застосовується поділ робочого часу на частини.

#### 1.2 Адміністрація зобов'язується:

1.2.1 До початку роботи за укладеним трудовим договором:

- ознайомити працівника з трудовим договором;

- під розписку розтлумачити працівникові його права і обов'язки, повідомити про умови праці, наявність на робочому місці наявних і можливих небезпечних і шкідливих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і трудового договору;

- ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку;

- визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

- проінструктувати працівника з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної безпеки.

1.2.2 Не вимагати від працівника виконання роботи не обумовленої трудовим договором.

1.2.3 Здійснювати переведення працівника на іншу роботу, тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених статтею 33 КЗпП України та в інших випадках, передбачених чинним законодавством, у порядку, передбаченому статтею 32 КЗпП України.

1.2.4 Розробити та затвердити для кожного працівника його функціональні обов'язки (посадову інструкцію, інструкцію по робочому місцю), ознайомити його з ними і вимагати лише їх виконання.

1.2.5 Здійснювати вивільнення працівників з підстав, зазначених у п.1 ч.1 ст.40 КЗпП, лише у випадках, якщо неможливо перевести працівників, за його згодою, на іншу роботу, та за попередньою згодою профкому.

1.2.6 Залучати представників профспілкових організацій у порядку, визначеному законодавством, колективними договорами і статутами підприємств до:

- розроблення фінансових планів стосовно соціально-економічного розвитку державних підприємств;

- удосконалення системи оплати праці;

- розроблення та внесення змін до статутів підприємств щодо повноважень профспілок представляти інтереси працівників та захисту їх соціально-економічних та трудових прав;

- розроблення внутрішніх документів підприємств, внесення змін та доповнень до них (правил внутрішнього трудового розпорядку, програми розвитку персоналу та інше);

- підготовки пропозицій стосовно розподілу прибутку державних підприємств на соціальний розвиток трудових колективів.

1.2.7 Вживати передбачених законодавством заходів щодо забезпечення відповідних умов для зайнятості працівників.

1.2.8 У випадку планування звільнень працівників з ініціативи Адміністрації з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру, або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією інституту, забезпечити проведення звільнень за умови завчасного, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень, письмового повідомлення Профспілки про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про термін проведення звільнень, а також забезпечити проведення консультацій з Профспілкою про заходи щодо запобігання звільнень чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

1.2.9 У разі виникнення загрози масових звільнень працівників у зв'язку із скороченням (10 і більше відсотків від загальної чисельності) вживати заходи для їх запобігання з урахуванням пропозицій виборного органу Профспілки, зокрема з питань розгляду можливостей щодо:

- скорочення адміністративно - управлінських витрат;
- першочергових скорочень вакансій та сумісників;
- скасування робіт в надурочний час, у вихідні та свяtkovі dnі;
- припинення укладання нових трудових договорів, у тому числі і строкових договорів, на період, коли плануються звільнення;
- скорочення замовлень у сторонніх організацій робіт та послуг, які можна виконати власними силами;
- залучення працівників інших підприємств на умовах цивільно-правових договорів тільки після попереднього інформування Профспілки;
- запровадження режиму неповного робочого часу, але не менше половини від норми робочого часу, на термін, що не перевищує шести місяців;
- протягом строку попередження працівника (за 2 місяці до звільнення) надавати за його бажанням вільний від роботи час для самостійного працевлаштування із збереженням заробітної плати не менше як один робочий день на тиждень;
- звільнення працівника лише за відсутності можливостей переведення його за згодою на іншу роботу, що відповідає його кваліфікації, або яку він згодний виконувати;
- використання більш привабливих термінів у разі скорочення чисельності працівників для сприяння природному відтоку кadrів, якому сприятиме виплата матеріальної допомоги у зв'язку з звільненням за угодою сторін, виходом на пенсію.

1.2.10 Вживати заходи щодо ефективного використання робочої сили, скорочення непродуктивних витрат робочого часу.

### **1.3 Працівник зобов'язується:**

1.3.1 Сумлінно і якісно виконувати свої обов'язки, працювати чесно і добросовісно, дотримуватись дисципліни праці, своєчасно і точно виконувати

розпорядження Адміністрації або уповноважених нею осіб, дотримуватись вимог нормативних актів з охорони праці, дбайливо ставитись до державного майна, на прохання або вимогу Адміністрації негайно надавати звіти про виконання своїх конкретних обов'язків.

#### **1.4. Профспілка зобов'язується:**

1.4.1 Розглядати обґрунтоване письмове подання Адміністрації про розірвання трудового договору з працівником, який є членом профспілки, у випадках передбачених законодавством. Повідомляти Адміністрацію про прийняте рішення у письмовій формі в 3-ри денний строк.

1.4.2 Забезпечити дотримання працівниками функціональних обов'язків.

1.4.3 Вносити пропозиції роботодавця про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів щодо звільнення працівників, які є членами цих первинних профспілкових організацій.

1.4.4 У разі скорочення чисельності чи штату, застосування режиму неповного робочого часу й інше не давати згоди на збільшення обсягів надурочних робіт, збільшення тривалості робочого часу та інше.

1.4.5 Вести роз'яснювальну роботу серед працівників щодо їх трудових прав та захисту у разі вивільнення.

1.4.6 Здійснювати громадський контроль за виконанням роботодавцями законодавчих і нормативних актів з питань зайнятості працівників.

1.4.7 Надавати членам Профспілки безкоштовну правову допомогу, консультації з питань зайнятості, в разі необхідності представляти їх права в судових органах та інших органах державної влади.

### **Розділ II** **ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ**

#### **2.1 Сторони зобов'язуються:**

2.1.1 Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі виникнення намагатися їх вирішити без зупинення діяльності організації.

2.1.2. Забезпечити необхідні умови для ефективної роботи комісії по трудових спорах.

#### **2.2 Адміністрація зобов'язується:**

2.2.1 Забезпечити працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання ними покладених на них завдань, і відповідні умови праці в межах об'єму фінансування та матеріально-технічного забезпечення вищестоящим по підпорядкуванню органом.

2.2.2 Забезпечувати додержання працівниками трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку.

2.2.3 В процесі здійснення керівництва трудовим колективом діяти в межах правового поля, встановленого законодавством України.

#### **2.3. Профспілка зобов'язується:**

2.3.1 Сприяти виконанню працівниками покладених на них завдань, додержуванню ними трудової дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливому ставленню до державного майна.

2.3.2 Заохочувати працівників, що відзначилися своїми досягненнями при виконанні трудових обов'язків, засобами, які є в розпорядженні профспілкової організації.

## **Розділ III**

# **ОПЛАТА ПРАЦІ**

**3.1.** Національний науковий центр «Інститут експериментальної і клінічної ветеринарної медицини» утримується за рахунок державного бюджету.

Оплата праці працівників здійснюється у відповідності до Закону України «Про оплату праці», Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність», постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. N 1298 “Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери” (далі – постанова КМУ № 1298), штатного розпису Національний науковий центр «Інститут експериментальної і клінічної ветеринарної медицини», Галузевою угодою між Президією Національної академії аграрних наук України і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України на 2017 – 2019 роки, та інших норм законодавства України.

### **3.2 Адміністрація зобов'язується:**

3.2.1 Встановлювати посадові оклади працівникам згідно штатного розпису затвердженого Національною академією аграрних наук України.

Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не менше визначеного державою.

3.2.2 Виплачувати заробітну плату працівникам не рідше двох разів на місяць 12 числа, за другу половину місяця – 27-го числа. В разі, коли 12 і 27 числа місяця припадають на вихідний або святковий день допускається виплата заробітної плати в останній/передостанній робочий день перед вказаними числами. Виплачувати заробітну плату працівникам за першу половину місяця не менш як 40% тарифної ставки (посадового окладу) працівника за фактично відпрацьований час.

### 3.2.3 Встановити доплати з фонду заробітної плати:

За науковий ступінь (якщо діяльність працівників за профілем збігається з наявним науковим ступенем):

Доктора наук – у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу  
Кандидата наук – у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу  
За вчене звання (якщо діяльність працівників за профілем збігається з наявним  
вченим званням):

Професора – у граничному розмірі 33 відсотки посадового окладу ( ставки заробітної плати)

Старшого наукового співробітника - у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу ( ставки заробітної плати)

За роботу у щкідливих умовах:

У розмірі від 12 до 24 відсотків посадового (місячного) окладу

За роботу в нічний час:

До 40 відсотків посадового окладу за роботу у нічний час

(з 22 годин вечора до 6 години ранку)

За ненормований робочий день водіям: з вправленим за весь час праці

У розмірі 25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований час.

### **3.2.4 Встановити граничний розмір надбавки:**

ІМІ. Встановити граничний розмір надставки.

- за складність, напруженість роботи у розмірі: директору ННЦ «ІЕКВМ» до 100%, іншим співробітникам до 75% відповідного окладу.

У випадках несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки скасовуються або розмір їх зменшується.

За класність водіям: 1 клас - 25%, 2 клас - 10%;

За стаж наукової роботи: понад 3 роки - 10 %; понад 10 років - 20 %; понад 20 років - 30%.

3.2.5 Адміністрація може встановлювати премії, разові заохочення за рахунок економії загального фонду заробітної плати згідно положення про преміювання (Додаток 3). Максимальні розміри премії співробітникам інституту за інші трудові досягнення встановлюються у межах виділених для премії коштів та кінцевими розмірами не обмежуються

3.2.6 Виплачувати премії працівникам, що приймають участь у наданні передбачених Статутом ННЦ «ІЕКВМ» послуг за договорами у розмірі від 20% до 30 % від суми, отриманої інститутом, зменшенню на суму податку на додану вартість. Сума особистих преміальних виплат встановлюється протоколами зборів колективів підрозділів, виходячи з особистого трудового внеску кожного з співробітників, що приймали участь у наданні таких послуг. Додаткова заробітна плата у формі преміювання співробітникам Інституту, які приймають участь у виконанні договорів с міністерствами та відомствами, виплачується в тому розмірі, який встановлено затверджений замовником в калькуляції або кошторисі.

3.2.9 У межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисі доходів і видатків встановлювати працівникам надбавки та доплати до посадових окладів, які передбачені чинним законодавством згідно додатку № 1. Розмір надбавок співробітникам встановлюється комісією з надбавок. До складу комісії з надбавок обов'язково включаються на менше 3 представників профспілкової організації.

3.2.10 Здійснювати преміювання працівників (окрім преміювання, що вказане у п. 3.2.6) відповідно до Положення про порядок преміювання працівників Національного наукового центру «Інститут експериментальної і клінічної ветеринарної медицини», згідно з додатком № 3, що додається.

3.2.11 Подавати матеріали на керівника до Національної академії аграрних наук України, щодо його преміювання.

3.2.12 Здійснювати оплату роботи в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні, якщо вона не компенсується іншим часом відпочинку, у порядку та з дотриманням вимог чинного законодавства.

3.2.13 Щомісячно, при виплаті заробітної плати надавати інформацію працівникам про загальну суму нарахованої заробітної плати з розшифровкою видів і розмірів її складових, про розміри і підстави відрахувань, суму заробітної плати, що належить до виплати.

3.2.14 Проводити індексацію заробітної плати у зв'язку з ростом індексу споживчих цін згідно чинного законодавства, в межах виділеного фінансування.

3.2.15 Виплачувати заробітну плату працівникам за весь час щорічної відпустки не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

### **3.3 Профспілка зобов'язується:**

3.1. Здійснювати контроль за дотриманням законодавства з питань оплати праці, своєчасною виплатою заробітної плати.

## Розділ IV

### РЕЖИМ РОБОТИ І ВІДПОЧИНКУ

#### 4.1. Адміністрацію зобов'язується:

4.1.1 Встановити тривалість робочого часу працівників - 40 годин на тиждень.

Напередодні свяtkovих i неробочих днів тривалість роботи скорочувати на 1 годину.

4.1.2. Спільно з профкомом затвердити Правила внутрішнього трудового розпорядку (додаток № 4 до колдоговору), вносити до них зміни та доповнення.

4.1.3. Встановлювати тривалість нічної роботи до чинного законодавства.

4.1.4. Забезпечувати працівникам право на відпочинок наданням щорічних та додаткових відпусток на умовах і в обсягах передбачених Законами України "Про відпустки" а також цим колдоговором гарантовану тривалість щорічної оплачуваної відпустки 24 календарних дні;

4.1.5. Черговість надання відпусток визначати графіком відпусток, який до 05 січня поточного року затверджується керівником за погодженням з Профспілкою і доводити до відома всіх працівників.

При складанні графіка відпусток ураховувати інтереси інституту, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

4.1.6. Надавати додаткові відпустки працівників, за особливий характер праці та ненормований робочий день, що мають право на них, зазначені в додатку № 5 до цього колдоговору.

4.1.7. Надавати працівникам додаткові оплачувані відпустки у розмірі 3 діб у зв'язку із вступом до шлюбу, народженням дитини, у разі смерті рідних: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчерики), братів, сестер.

Оплата цих відпусток проводиться в межах бюджетних асигнувань.

4.1.8. За умов, передбачених статтею 26 Закону України "Про відпустки" працівникам надавати відпустка без збереження заробітної плати.

Відповідно до статті 26 Закону України "Про відпустки" працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін, але не більше 15 календарних днів на рік.

4.1.9. Надавати працівникам соціальні відпустки у порядку і на умовах, передбачених чинним законодавством.

4.1.10. Надавати працівникам додаткові відпустки у зв'язку з навчанням у порядку і на умовах, передбачених чинним законодавством.

#### 4.2 Профспілка зобов'язується:

4.2.1 Надавати працівникам безкоштовну правову допомогу та консультації з чинного законодавства. У разі порушень їх трудових прав представляти та відстоювати права працівників у відносинах з Адміністрацією у судових органах.

## Розділ V

### ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА

#### 5.1 Адміністрація зобов'язується:

5.1.1 Забезпечувати створення необхідних організаційних умов для високопродуктивної діяльності інституту.

5.1.2. Надавати трудовому колективу обладнання, приміщення, засоби зв'язку, транспорт та інше необхідне для виконання функціональних обов'язків.

5.1.3. Забезпечувати виконання трудової дисципліни.

5.1.4. Неухильно дотримуватись законодавства про працю та правил з охорони праці.

5.1.5. Уважно відноситись до нестатків та запитів працівників, покращувати умови їх праці та побуту.

## **5.2 Працівники зобов'язуються:**

5.2.1 Добросовісно, сумлінно виконувати свої трудові обов'язки, дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку і положень цього колдоговору.

5.2.2 Вчасно та точно виконувати розпорядження керівництва.

5.2.3 Дотримуватися трудової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів, що регулюють питання з охорони праці.

5.2.4 Дбайливо відноситись до майна інституту.

5.2.5 На вимогу керівництва надавати звіти про виконання своїх функціональних обов'язків.

5.2.6 Дотримуватися встановленого в організації порядку узгодження і підписання договорів, отримання товарно-матеріальних цінностей, оформлення відряджень та інше.

5.2.7 Приймати участь в усуненні причин, що перешкоджають роботі, негайно повідомляти про них керівництво.

## **5.3 Профспілка зобов'язується:**

5.3.1 Забезпечити дотримання працівниками організації трудової дисципліни

## **Розділ VI. РОЗВИТОК НАУКОВО-ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНІСТІ**

### **6.1. Адміністрацію зобов'язується:**

6.1.1 Забезпечувати формування стратегій та прогнозування розвитку ННЦ „ІЕКВМ” на поточний та найближчі роки, визначення пріоритетних напрямків наукових досліджень та сприяти створенню необхідних умов для ефективної діяльності підрозділів і створення конкурентноздатної наукової продукції, нарощуванню обсягів випуску продукції, пошук нових ринків збуту.

Домагатися виділення оптимальних обсягів бюджетного фінансування. Сприяти розвитку науково-дослідних робіт на умовах госпрозрахунку.

6.1.2. Разом з керівниками підрозділів сприяти нарощуванню науково-технічного та економічного потенціалу.

6.1.3. Здійснювати заходи, спрямовані на забезпечення стабілізації та підвищення ефективності роботи дослідно-експериментальних виробництва. Сприяти впровадженню ринкових економічних механізмів, пошуку ринків збуту наукової продукції, удосконаленню ціноутворення, посиленню соціального захисту працівників.

6.1.4 Здійснювати заходи щодо збереження існуючих та створення нових робочих місць і забезпечення зайнятості працівників.

6.1.5 У випадку виникнення об'єктивних причин, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці здійснювати практичні заходи лише після завчасного надання відповідним профспілковим органам інформації з цих питань, включаючи інформацію про наступні звільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, терміни проведення звільнень. Работодавці не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення проводять консультації з профспілковими органами щодо запобігання звільненню, обмеження його до мінімуму та пом'якшення соціальних його наслідків.

- 6.1.6 Оплачувати всі простої, що виникли не з вини працівників.
- 6.1.7 Забезпечити працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання виробничих завдань, норм праці.
- 6.1.8 Сприяти поліпшенню житлових умов кадрів вищої кваліфікації з метою закріплення їх в інституті.

## **6.2. Профспілка зобов'язується:**

- 6.2.2 Сприяти поліпшенню умов роботи та техніки безпеки, поліпшенню соціально-побутового обслуговування та оздоровлення працівників і їх дітей, додержанню трудової дисципліни, підвищенню продуктивності праці.
- 6.2.3 Здійснювати заходи щодо збереження існуючих та створення нових робочих місць і забезпечення зайнятості працівників.

## **Розділ VII**

### **УМОВИ ТА ОХОРОНА ПРАЦІ**

Цей розділ регулюється Кодексом Законів про Працю України, Законами України "Про охорону праці", "Про загальновживане державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працевздатності", спільними рекомендаціями державних органів і профспілок.

#### **7.1. Зобов'язання адміністрації, роботодавця.**

- 7.1.1. Інформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах. Ст. 5 Закону України Про охорону праці.
- 7.1.2. Не пропонувати працівнику роботи, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. Допускати до виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору осіб за наявністю відповідного висновку психофізіологічної експертизи. Ст. 5 Закону України Про охорону праці.
- 7.1.3. Створювати умови праці на робочому місці, безпеку технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування, стану засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови які відповідають вимогам законодавства та нормативно-правових актів. Ст. 6, 13 Закону України Про охорону праці.
- 7.1.4. Надавати передбачені законодавством відповідні пільги працівникам зайнятим на роботах з важкими та шкідливими умовами праці:
- скорочувати тривалість робочого часу;
  - надавати додаткову оплачувану відпустку;
  - надавати пільгову пенсію;
  - підвищувати розмір оплати праці;
  - надавати інші пільги і компенсації (якщо вони визначені законодавством). Ст. 7 Закону України Про охорону праці.
- 7.1.5. Протягом дії укладеного з працівником трудового договору письмово, не пізніше як за 2 місяці інформувати працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій, з урахуванням тих, що надаються йому додатково. Ст. 7 Закону України Про охорону праці.
- 7.1.6. Забезпечення, своєчасне придбанні за власний рахунок, утримання та видача працівникам що пов'язані з виконанням робіт із шкідливими і небезпечними

умовами праці, а також робіт, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами безоплатно за встановленими нормами спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту, а також миючих та знешкоджуючих засобів. Ст. 8 Закону України Про охорону праці.

7.1.7. У разі передчасного зношення спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту не з вини працівника замінити їх за свій рахунок та компенсувати витрати у разі придбання працівником спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів за власні кошти на умовах, передбачених колективним договором. Ст. 8 Закону України Про охорону праці.

7.1.8. Зберігати за працівниками, що втратили працевздатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, місце роботи (посаду) та середню заробітню плату на період до відновлення працевздатності або до встановлення стійкої втрати професійної працевздатності. За неможливістю виконання потерпілим попередньої роботи проводити його навчання, перекваліфікацію і працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій. Ст. 8 Закону України Про охорону праці

7.1.9. Не допускати жінок до важких робіт та робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також заливати їх до підімання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Ст. 10 Закону України Про охорону праці.

7.1.10. Створювати відповідні служби і призначати посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджувати інструкції про їх обов'язки, відповідальність та права, а також контролювати їх додержання. Ст. 13 Закону України Про охорону праці.

7.1.11. Виконувати комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці. Ст. 13 Закону України Про охорону праці.

Обсяги фінансування на охорону праці для підприємств, незалежно від форми власності, або фізичних осіб, які використовують найману працю, становлять не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці. Ст. 19 Закону України Про охорону праці.

7.1.12. Забезпечувати належне утримання та проведення у визначені терміни експертизи та оцінки технічного стану обладнання, механізмів, будівель і споруд щодо їх безпечної використання. Ст. 13 Закону України Про охорону праці.

7.1.13. Проводити аудит охорони праці, лабораторні дослідження умов праці, атестацію робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і терміни, що визначаються законодавством, за їх підсумками вживати заходи по усуненню небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів. Ст. 13 Закону України Про охорону праці.

7.1.14. Своєчасно проводити розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, що сталися в ННЦ «ІЕКВМ», один раз на півріччя розробляти та здійснювати заходи по запобіганню нещасних випадків і захворювань на виробництві. Ст. 13, 22 Закону України Про охорону праці.

7.1.15. Розробляти і затверджувати положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах ННЦ «ІЕКВМ», та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території інституту, у лабораторних приміщеннях,

робочих місцях, безоплатно забезпечувати працівників нормативно-правовими актами та актами інституту з охорони праці. Ст. 13 Закону України Про охорону праці.

7.1.16. Вживати термінові заходи для допомоги потерпілим, залучати за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування у разі виникнення в ННЦ «ЕКВМ» аварій та нещасних випадків. Ст. 13 Закону України Про охорону праці.

7.1.17. Забезпечувати організацію та фінансування попереднього і періодичних медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах з шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. Проводити відповідні оздоровчі заходи та позачерговий медичний огляд працівників за їх заявою або за власною ініціативою. Ст. 17 Закону України Про охорону праці.

7.1.18. Проводити під час прийняття на роботу і в процесі роботи інструктаж, організувати навчання з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії. Організувати щорічне спеціальне навчання і перевірку знань працівників, зайнятих на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі. Ст. 18 Закону України Про охорону праці.

7.1.19. Обсяги фінансування на охорону праці для підприємств, що утримуються за рахунок бюджету, встановлюється у колективному договорі з визначенням конкретної суми, з урахуванням фінансових можливостей підприємства, установи, організації.

7.1.20. Інформувати працівників, уповноважених на здійснення громадського контролю, Фонд соціального страхування від нещасних випадків про стан охорони праці, причину аварій, нещасних випадків і професійних захворювань та про заходи, яких вжито для їх усунення. Забезпечити працівникам або їхнім представникам доступ до інформації та документам, що містять результати атестації робочих місць, розслідувань, облік та аналіз нещасних випадків і професійних захворювань, виконання запланованих профілактичних заходів. Ст. 23 Закону України Про охорону праці.

7.1.21. Відшкодовувати збитки що завдані порушенням вимог з охорони праці, витрати на проведення робіт з рятування потерпілих під час аварії та ліквідації її наслідків, на розслідування і проведення експертизи причин аварії, нещасного випадку або професійного захворювання, на складання санітарно-гігієнічної характеристики умов праці осіб, які проходять обстеження щодо наявності професійного захворювання. Ст. 26 Закону України Про охорону праці.

7.1.22. Здійснювати загальнообов'язкове державне соціального страхування працівників від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання. Ст. 5 Закону України Про охорону праці.

## **7.2. Права адміністрації, роботодавця.**

7.2.1. Здійснювати контроль за додержанням працівниками технологічних процесів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці. Ст. 13 Закону України Про охорону праці.

7.2.2. Притягувати працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також усувати його від роботи без збереження заробітної плати. Ст. 17 Закону України Про охорону праці.

7.2.3. Не допускати до роботи працівників, посадових осіб, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці, не мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимог нормативно-правових актів з охорони праці. У разі виявлення у працівників, посадових осіб, незадовільних знань з питань охорони праці, зобов'язувати пройти повторне навчання і перевірку знань. Ст. 18 Закону України Про охорону праці.

### **7.3. Зобов'язання працівника.**

7.3.1. Дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства. Ст. 14 Закону України Про охорону праці.

7.3.2. Знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншим лабораторним обладнанням, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту. Ст. 14 Закону України Про охорону праці.

7.3.3. Проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди. Ст. 14 Закону України Про охорону праці.

7.3.4. Несе безпосередню відповідальність за порушення вимог колективного договору. Ст. 14 Закону України Про охорону праці.

### **7.4. Права працівника.**

7.4.1. Відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля та збереження середнього заробітку за період простою що виник не з вини працівника. Ст. 6 Закону України Про охорону праці.

7.4.2. Розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань та право у цьому випадку на одержання вихідної допомоги (не менш тримісячного заробітку). Ст. 6 Закону України Про охорону праці.

7.4.3. Збереження місця роботи та середнього заробітку на час зупинення експлуатації підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці чи службою охорони праці. Ст. 6 Закону України Про охорону праці.

7.4.4. Відповідно до медичного висновку за власною згодою має право бути переведений на більш легку роботу, у разі потреби зі скороченим робочим днем та організацією навчання з набуттям іншої професії. Ст. 6 Закону України Про охорону праці.

### **7.5. Загальні положення.**

7.5.1. Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працевздатності". Ст. 9 Закону України Про охорону праці.

### **7.6 Профспілка зобов'язується:**

- 7.6.1 Здійснювати контроль за додержанням Адміністрацією нормативних актів з охорони праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці.
- 7.6.2 Інформувати працівників про їх права і гарантії в сфері охорони праці.
- 7.6.3 Здійснювати контроль за наданням пільг і компенсацій за роботу в шкідливих і небезпечних умовах праці.
- 7.6.4 Приймати участь:
- в розслідуванні нещасних випадків, профзахворювань, аварій, складанні актів про нещасні випадки на виробництві;
  - у проведенні атестації робочих місць, посадових осіб, на знання нормативних актів з охорони праці.

7.6.5 Забезпечувати здійснення громадського контролю за створення в ННЦ „ІЕКВМ” здорових і безпечних умов праці, належного виробничого побуту та забезпеченням працюючих засобами колективного та індивідуального захисту відповідно до вимог законів України “Про охорону праці” та “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

7.6.6 Вимагати своєчасного і повного відшкодування шкоди, виплат потерпілим та сім'ям загиблих на виробництві згідно закону України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”.

## Розділ VIII

### ОБОВ'ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ

#### 8.1 Адміністрація зобов'язується:

8.1.1 Здійснювати усі види загальнообов'язкового державного страхування своїх працівників.

Усі працівники підлягають:

- загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню;
- загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню;
- загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню працівників від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання;

8.1.2. Своєчасно та в повному обсязі сплачувати внески до фонду і операторів ринку страхових послуг.

8.1.3. Створювати належні умови для діяльності Комісії з соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням в організації та через них здійснювати призначення та контроль за правильним нарахуванням і своєчасною виплатою матеріального забезпечення застрахованим (у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, допомоги по вагітності та пологах, при народженні дитини, догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, на поховання).

#### 8.2 Профспілка зобов'язується:

8.2.1 Ознайомлювати членів профспілки з новими нормативними актами з питань соціального страхування та пенсійного забезпечення.

## Розділ IX

### СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ І ГАРАНТІЙ

9.1 Сторони домовилися спільно формувати, розподіляти кошти на оздоровлення, соціально-побутові та культурно-масові заходи та використовувати виходячи з

реальних фінансових можливостей інституту відповідно до виділених та затверджених кошторисів доходів та видатків організації. А саме:

В межах фонду заробітної плати, затвердженого у кошторисі доходів та видатків, працівникам надавати матеріальну допомогу в розмірі не більше ніж один посадовий оклад на рік:

- а) на оздоровлення;
- б) для вирішення соціально-побутових питань.

Подавати матеріали на керівника та його заступників до Національної академії аграрних наук України, щодо надання матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань та на оздоровлення.

Здійснювати заходи, спрямовані на проведення оздоровлення і відпочинку дітей, розвитку спортивної роботи в колективі.

Працівникам організації, відповідно до поданих їх заяв, надавати санаторно-курортні путівки для оздоровлення та лікування за рахунок коштів Фонду соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працевдатності та витратами, зумовленими народженням та похованням.

### **9.2 Адміністрація зобов'язується:**

9.2.1. Забезпечити відрахування коштів Профспілці в розмірі не менш як 0,3% фонду оплати праці на проведення культурно-масової і фізкультурної роботи, за умови що такі кошти будуть заплановані та виділені в кошторисі доходів та видатків організації.

9.2.2 Виділяти та облаштовувати кімнати для відпочинку та приймання їжі.

9.2.3. Забезпечити належне утримання, прибирання службових, соціально-побутових приміщень та збереження особистих речей працівників (одяг, взуття) у роздягальнях.

9.2.4. Надавати працівникам вільного часу на проходження медичних оглядів, отримання медичної допомоги. За згодою керівника структурного підрозділу, працівнику може бути надано вільний час на прибуття в державні органи для вирішення соціально-побутових питань без будь-яких відрахувань із заробітної плати та інших санкцій.

### **9.3 Профспілка зобов'язується:**

9.3.1 Організовувати проведення культурно-масових, спортивних та оздоровчих заходів для працівників організації та членів їх сімей

9.3.2 Ознайомлювати членів профспілки з новими нормативними актами з питань соціального захисту.

## **Розділ X**

### **ГАРАНТІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКИ**

Адміністрація визнає профспілкову сторону повноважним представником інтересів працівників, які працюють в організації, і погоджує з нею накази та інші локальні нормативні акти у випадках, передбачених чинним законодавством.

### **10.1 Адміністрація зобов'язується:**

10.1.1 Для реалізації повноважень Профспілки, передбачених чинним колдоговором, створювати належні умови у відповідності із статтями 247 - 249 КЗпП і ст.ст. 38, 40- 43 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

10.1.2. Не звільняти членів профкому з зайнятих посад без згоди загальних зборів (конференції) профспілкової організації.

10.1.3. Надавати голові та членам профкому вільний від основної роботи час для вирішення профспілкових питань.

10.1.4. Створити умови для діяльності профспілкової організації:

- безоплатно надавати профкому приміщення з необхідним обладнанням, телефоном, опаленням, освітленням;

- забезпечити утримання бухгалтерією профспілкових внесків у встановленому порядку (згідно з заявами працівників) та перерахування їх на рахунок профспілкової організації;

- на безоплатній основі надавати приміщення, які є в розпорядженні адміністрації, для проведення зборів та інших заходів профспілки.

10.1.5. Надавати можливість профспілковій стороні перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів на соціальні та культурно-масові заходи.

10.1.6. Забезпечувати участь профспілкової сторони у формуванні доходів та видатків на наступний бюджетний рік.

10.1.7. Брати участь у заходах профспілкової сторони на її запрошення.

## Розділ XI

### КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛДОГОВОРУ

11.1. Сторони зобов'язуються здійснювати контроль за виконанням чинного колдоговору і раз на рік до 1 квітня, звітувати про виконання його положень та норм перед трудовим колективом.

11.2. Для поточної оцінки стану виконання колдоговору, підбиття підсумків його виконання, а також для розгляду конфліктних ситуацій, що виникають у зв'язку з неналежним виконанням колдоговору, створюється двостороння комісія з представників сторін.

11.3. Здійснювати обмін інформацією з питань, які є предметом колдоговору.

### КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПІДПИСАЛИ

Від Адміністрації:

Директор ННЦ «ІЕКВМ»

академік НАН

«\_ \_ \_ \_ \_» 2017 р.  
Б.Г. Стегній  
М.П.

М.П.

Від профорганізації:

Голова профорганізації ННЦ «ІЕКВМ»

«\_ \_ \_ \_ \_» 2017 р.  
Д.В. Гадзевич  
М.П.