

**Порівняльна таблиця до проєкту Змін та доповнень до Колективного договору між роботодавцем та Об'єднаною профспілковою організацією працівників освіти і науки Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара на 2022-2026 роки**

<b>Поточна редакція</b>	<b>Пропонується</b>
2.17. Здійснювати контроль за своєчасним унесенням записів до трудових книжок, виданням наказів про прийняття, звільнення, переведення на іншу роботу, зміну режиму праці й відпочинку та ознайомленням з ними працівників.	2.17. Контролювати своєчасне видання наказів про прийняття, звільнення, переведення на іншу роботу, зміну режиму праці і відпочинку та ознайомлення з ними працівників
3.15. Забезпечити працівникам, які за графіком роботи працюють у нічний час (з 22-ї години вечора до 6-ї години ранку), додаткову оплату в розмірі 35 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час	У пункті 3.15 число та слово «35 відсотків» замінити числом і словом «40 відсотків».
	Розділ 3 (після пункту 3.19) доповнити пунктом 3.20: «3.20. Затверджувати кошториси, плани використання бюджетних коштів, штатний розпис, графіки відпусток, норм часу навчального навантаження науково-педагогічних працівників разом із Профспілковим комітетом». Відповідно пункти (після словосполучення «Профспілковий комітет зобов'язується») 3.20–3.26 уважати пунктами 3.21.–3.27.
4.9. Погоджувати із Профспілковим комітетом тривалість робочого дня (тижня), режим праці,	Абзац перший пункту 4.9 викласти в такій редакції: «4.9. Погоджувати із Профспілковим комітетом

<p>запровадження нових режимів роботи в Університеті, в окремих структурних підрозділах, для категорій або окремих працівників, повідомляти працівників про такі зміни не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження.</p>	<p>тривалість робочого дня (тижня), режим праці, запровадження нових режимів роботи в Університеті, час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, поділ робочого часу на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу, графіки роботи, згідно з якими передбачати можливість створення умов для приймання працівниками їжі протягом робочого часу на тих роботах, де їх особливості не дозволяють встановити перерву, повідомляти працівників про такі зміни не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження, якщо інше не передбачене в чинному законодавстві України».</p>
	<p>Розділ 4 (після пункту 4.25) доповнити пунктом 4.26: «4.26. Затверджувати посадові інструкції працівників Університету за погодженням із Профспілковим комітетом». Відповідно пункти (після слів «Профспілковий комітет зобов'язується) 4.26–4.28 уважати пунктами 4.27–4.29.</p>
	<p>Розділ 5 (після пункту 5.17) доповнити: Пунктом 5.18: «5.18. Установити працівникам, які використовують у роботі дезінфікувальні засоби, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів, доплату в розмірі 10 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати) (додаток до Договору № 7).</p>

*Відповідальні: головний бухгалтер, начальник служби охорони праці, начальник відділу кадрів, коменданти гуртожитків і навчальних корпусів».*

Пунктом 5.19: «5.19. Забезпечити виконання вимог щодо запобігання, протидії, заборони та припинення мобінгу (цькування) на робочому місці відповідно до Кодексу законів про працю України; правильно організувати працю працівників, створити умови для зростання продуктивності праці, забезпечити трудову і виробничу дисципліну, неухильно дотримуватись законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників; забезпечити безпеку і захист фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проведення інформаційних, навчальних та організаційних заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) на робочому місці. Вчинення мобінгу (цькування) заборонено.

Сприяти недопущенню:

1) створенню стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та

інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

2) безпідставного негативного виокремлення працівника з колективу або його ізоляції (не запрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджанню виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

3) нерівності можливостей для навчання та кар'єрного росту; нерівній оплаті за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації; безпідставного позбавлення працівника частини виплат (премій та інших заохочень);

4) необґрунтованого нерівномірного розподілу навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Вимоги Роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому в законодавстві, Договорі або трудовому договорі, не вважаються мобінгом (цькуванням)».

	Відповідно пункти (після слів «Профспілковий комітет зобов'язується») 5.18–5.23 уважати пунктами 5.20–5.25.
Створювати належні умови для діяльності комісії із страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності працівниками Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара. <i>Відп.: ректор.</i>	Пункт 6.9 вилючити, відповідно пункти 6.10–6.14 уважати пунктами 6.9–6.13.
	Розділ 6 (після пункту 6.13) доповнити пунктом 6.14: «6.14. Уносити зміни та доповнення до Статуту Університету з питань праці та соціально-економічних інтересів працівників і здобувачів вищої освіти за погодженням із Профспілковим комітетом».
6.24. Сприяти оздоровленню, сімейному відпочинку та лікуванню працівників, організувати оздоровлення дітей працівників у дитячих оздоровчих закладах.	Пункт 6.24 викласти в такій редакції: «6.24. Сприяти оздоровленню, сімейному відпочинку та лікуванню членів Профспілки, організувати оздоровлення дітей членів Профспілки в оздоровчих закладах (установах)».
7.1. Для реалізації своїх повноважень, передбачених чинним законодавством (стаття 247 Кодексу законів про працю України, стаття 40 Закону України «Про професійні спілки, права та гарантії їх діяльності»), члени профспілкових бюро та повноважні представники цих органів мають право:	В абзаці першому пункту 7.1 слова «члени профспілкових бюро та повноважні представники цих органів» замінити словами «члени профспілкового комітету».

<p>8.1.3. У період між проведенням звітних конференцій перебіг виконання Договору розглядати на спільному засіданні ректорату й Профспілкового комітету.</p>	<p>У пункті 8.1.3 слово «реktorату» замінити словосполученням «представників Роботодавця».</p>
<p><b>Додаток № 1.</b></p>	
<p>Пункт 3.3:  <b>Підпункт б)</b> за виконання обов'язків заступника декана з навчальної роботи – до 20 відсотків посадового окладу за основною посадою...  <b>Підпункт в)</b> за виконання обов'язків заступника декана з наукової роботи – в розмірі 12 відсотків посадового окладу за основною посадою;   <b>Підпункт д)</b> у розмірі 35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за роботу в нічний час, якщо вищий розмір не визначено чинним законодавством України, за кожну годину роботи з 22 години вечора до 6 години ранку;</p>	<p>Пункт 3.3:  <b>У підпункті б)</b> пункту 3.3 число та слово «20 відсотків» замінити числом і словом «30 відсотків».   <b>У підпункті в)</b> пункту 3.3 число та слово «12 відсотків» замінити числом і словом «30 відсотків».   <b>У підпункті д)</b> пункту 3.3 число та слово «35 відсотків» замінити числом і словом «40 відсотків».</p>
<p>4.4. Матеріальну допомогу на поховання працівникам Університету надають у розмірі двох прожиткових мінімумів винятково за рахунок економії фонду оплати праці на підставі заяви працівника та підтвердних документів про смерть рідних (мати, батько; чоловік, дружина; син, донька). Заяву про надання матеріальної допомоги погоджують із централізованою бухгалтерією.</p>	<p>4.4. Матеріальну допомогу на поховання рідних (мати, батько; чоловік, дружина; син, донька) надають працівникам Університету в розмірі 12000,00 грн (включно з обов'язковими платежами і внесками) за рахунок економії фонду оплати праці на підставі заяви працівника та підтвердних документів про смерть рідних.</p>

<p>4.5. За наявності економії фонду оплати праці за рахунок спеціального фонду бюджету, за рішенням ректора на підставі підтвердних документів працівникам Університету може надаватися матеріальна допомога в разі хвороби, що потребує тривалого лікування.</p>	<p>4.5. За наявності економії фонду оплати праці за рішенням ректора на підставі заяви працівника або клопотання керівника та підтвердних документів працівникам Університету можуть надавати матеріальну допомогу через хворобу, що потребує тривалого лікування, або інші важкі життєві обставини в розмірі до одного посадового окладу раз на рік.</p>
<p>4.6. За наявності економії фонду оплати праці за рахунок спеціального фонду бюджету за рішенням ректора працівникам Університету, крім працівників, зазначених у пункті 4.1 цього Положення, може надаватися матеріальна допомога на оздоровлення.</p>	<p>4.6. За наявності економії фонду оплати праці за рішенням ректора працівникам Університету, крім працівників, зазначених у пункті 4.1 цього Положення, можуть надавати матеріальну допомогу на оздоровлення.</p>
<p><b>Додаток № 2</b></p>	
<p>17. Бухгалтер (1 та 2 категорії).</p>	<p>Пункт 17 викласти в такій редакції: «17. Бухгалтер (провідний, 1 та 2 категорії)».</p>
<p>22. Методист (головний, провідний, 1 та 2 категорії).</p>	<p>Пункт 22 викласти в такій редакції: «22. Методист (1, 2 категорії)».</p>
<p>23. Науковий співробітник (провідний, старший, молодший).</p>	<p>Пункт 23 викласти в такій редакції: «23. Науковий співробітник (головний, провідний, старший, молодший)»</p>
<p>31. Завідувач (лабораторії, сектору, складу, гуртожитку, відділу).</p>	<p>Пункт 31 викласти в такій редакції: «31. Завідувач (лабораторії, складу, відділу)».</p>