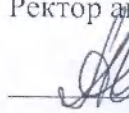


Схвалено загальними зборами
трудового колективу
КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ
«ХАРКІВСЬКА ГУМАНІТАРНО-
ПЕДАГОГІЧНА АКАДЕМІЯ»
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ

протокол від 30.08.2023 р. № 1

Ректор академії

 І. О. Пономарьова



Голова

Профспілкового комітету академії



**ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ №1
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ МІЖ РЕКТОРОМ І
ПРОФСПІЛКОВИМ КОМІТЕТОМ ПЕРВИННОЇ
ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ
КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ
«ХАРКІВСЬКА ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНА
АКАДЕМІЯ» ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ
НА 2021-2025 РОКИ**

Схвалено загальними зборами
трудового колективу
протокол від 30.08.2023 № 1

ХАРКІВ – 2023 р.

У зв'язку з виробничої необхідністю, керуючись статтею 14 Закону України «Про колективні договори і угоди» та пунктом 1.1.10. Колективного договору, внести такі зміни і доповнення до Колективного договору між ректором і первинною профспілковою організацією Комунального закладу «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради на 2021-2025 роки:

1. П. 1.1.2. розділу 1 доповнити наступними нормативно-правовими актами:

«Конституція України, Закон України «Про фахову передвищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», Закону України «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про запобігання корупції», «Про соціальний діалог в Україні», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

2. У всіх положеннях Колективного договору слово «студенти» замінити на «здобувачі освіти».

3. П. 1.1.9. розділу 1 викласти в такій редакції:

«Дія Колективного договору поширюється на всіх працівників і здобувачів освіти Академії та її структурних підрозділів незалежно від членства у профспілці, а також на звільнених працівників профспілкових органів, які працюють на виборних і штатних посадах у Первинній профспілковій організації працівників Академії. Дія Договору не поширюється на осіб, які працюють в Академії та її структурних підрозділах за цивільно-правовими угодами».

4. З п. 1.1.12. розділу 1 положення: «Ректор повинен дотримуватися зобов'язань відповідно до Колективного договору» виключити.

5. До розділу 1 додати наступні підпункти:

«1.1.16. Зміни в керівництві, складі, структурі та назвах сторін не припиняють дію Колективного договору. У разі реорганізації Академії він може бути переглянутий за згодою Сторін.

1.1.17. Накази, розпорядження, інші нормативні та/або розпорядчі акти Академії не повинні суперечити положенням Колективного договору. У випадку наявності невідповідностей, до таких наказів, розпоряджень, інших нормативних та/або розпорядчих актів Академії мають бути внесені відповідні зміни з метою їх приведення у відповідність до Колективного договору».

1.1.18. *«Текст Колективного договору розміщується на офіційному веб-сайті Академії».*

6. До п. 1.2. розділу 1 додати п.1.2.12.:

«- створювати умови, які дозволяли б жінкам і чоловікам працювати 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 роботи, а також щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань, інших проявів насильства за ознакою статі (відповідно до статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

7. До п. 1.3. розділу 1 додати наступні підпункти:

«1.3.17. Дотримуватися в освітньому процесі та науковій (творчій) діяльності принципів академічної доброчесності, забезпечувати їх дотримання здобувачами вищої освіти; вживати заходів щодо запобігання та виявлення академічного плагіату в освітньому процесі та науковій діяльності.

1.3.18. У разі створення об'єкту права інтелектуальної власності в рамках робочого часу сповіщати про це керівництво Академії у 30-денний термін з дати завершення роботи над ним з метою здійснення необхідних заходів щодо набуття прав інтелектуальної власності та їх правового захисту. При публікації результатів, отриманих під час виконання посадових обов'язків, у наукових та/або науково-методичних виданнях, науково-педагогічні та педагогічні працівники зобов'язані зазначити свою приналежність до Академії, яка має право розпоряджатися майновими правами інтелектуальної власності на об'єкти права інтелектуальної власності.

1.3.19. Науково-педагогічні і педагогічні працівники зобов'язані дотримуватися вимог Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної» щодо викладання дисциплін державною мовою, мати державний сертифікат про рівень володіння державною мовою, що видається Національною комісією зі стандартів державної мови або документ про повну загальну середню освіту, що підтверджує вивчення особою української мови як навчального предмета (дисципліни).

1.3.20. Не допускати мобінгу, булінгу, харасменту та інших видів психологічного пресингу стосовно учасників освітнього процесу.

1.3.21. Підтримувати авторитет і престиж Академії, не допускати дій, що завдають шкоди її іміджу, вирішувати конфліктні ситуації в

атмосфері взаєморозуміння та поваги, предметно та справедливо.

1.3.22. Не вчиняти та не брати участі у вчиненні корупційних правопорушень, пов'язаних з діяльністю Академії, уникати порушень, пов'язаних з конфліктом інтересів, дотримуватись вимог антикорупційного законодавства.

1.3.23. Своєчасно сповіщати керівників структурних підрозділів Академії про період тимчасової непрацездатності та інші причини відсутності на робочому місці».

8. П.п. 2.1.20 розділу 2 викласти в такій редакції:

«Періоди, впродовж яких в Академії здійснюється освітній процес з використанням технологій дистанційного навчання у зв'язку із обставинами непереборної сили (форс-мажорними обставинами), вважаються робочим часом працівників».

9. П. 2.2. розділу 2 доповнити наступними підпунктами:

«2.2.5. Представляти, захищати трудові та соціально-економічні права працівників Академії.

2.2.6. Спільно з Ректором вирішувати питання робочого часу та часу відпочинку, погоджувати графіки надання відпусток, проведення надурочних робіт; здійснювати постійний моніторинг умов професійної діяльності працівників Академії».

10. До розділу 4 додати наступні підпункти:

«4.1.21. У період дії воєнного стану можуть вводитися обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені статтями 43, 44 Конституції України, а також не застосовуватися окремі норми законодавства про працю.

4.1.22. Протягом періоду дії воєнного стану Ректор на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого статтею 26 Закону України «Про відпустки», а також призупинити дію трудового договору, що не припиняє трудових відносин з ним.

4.1.23. На період дії воєнного стану Ректор має право перевести науково-педагогічних і педагогічних працівників, які тимчасово виїхали в інше місце проживання або за межі України, на дистанційну роботу відповідно до статті 60² Кодексу законів України про працю. Ректор також може оголосити працівникам простій з огляду на неможливість виконання ними своїх трудових обов'язків. Згідно статті 113 Кодексу законів України про працю час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Час простою з вини працівника не оплачується.

4.1.24. *За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи і посада.*

4.1.25. *Особливості трудових відносин працівників на період дії воєнного стану регулюються нормами Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».*

На період воєнного стану дія окремих положень Колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця згідно ст. 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

4.1.26. *Згідно статті 57-1 Закону України «Про освіту» працівникам, які в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану в Україні чи окремих її місцевостях, оголошених у встановленому порядку (особливий період) були вимушені змінити місце проживання (перебування), залишити робоче місце, незалежно від місця їх проживання (перебування) на час особливого періоду гарантується збереження місця роботи, середнього заробітку та інших виплат, передбачених законом».*

11. До розділу 5 додати п.п. 5.2.11.:

«Вносити обґрунтовані пропозиції щодо підвищення заробітної плати, премій, компенсацій, надбавок, доплат, надання пільг працівникам».

12. До розділу 6 додати п.п. 6.2.3.:

«Брати участь у розслідуванні нещасних випадків, роботі комісії з питань охорони праці, здійсненні контролю за відшкодуванням шкоди, заподіяної працівникам Академії, пов'язаної із здійсненням ними трудових обов'язків».

13. П.п. 10.1.4. розділу 10 викласти в такій редакції:

«Забезпечувати контроль за своєчасним виконанням Сторонами положень Колективного договору. Для здійснення контролю за виконанням умов Колективного договору може створюватися комісія, яка за наслідками перевірки складає акт. Він є основним документом, який свідчить про результати роботи по виконанню Колективного договору, а також підставою для вжиття заходів щодо усунення виявлених порушень. За порушення або невиконання умов Колективного договору законодавством передбачені адміністративна, дисциплінарна, кримінальна або матеріальна відповідальність згідно Закону України «Про колективні договори і

угоди», Кодексу України про адміністративні правопорушення, Кримінального кодексу України».

14. Розділ 10 замінити на розділ 11. Додати новий розділ за № 10: «Створення умов для стабільного розвитку Академії, організація діяльності та праці в Академії, зміни в організації праці, забезпечення продуктивної зайнятості», який включає наступні підпункти:

«10.1. Безпосереднє управління діяльністю Академії здійснює Ректор, який є її представником у відносинах з державними органами, органами місцевого самоврядування, юридичними та фізичними особами і діє без довіреності в межах повноважень, передбачених чинним законодавством та Статутом Академії. Управління Академією та її підрозділами здійснюється з урахуванням колективних рішень Вченої ради, загальних зборів трудового колективу, конференцій тощо. Профспілковий комітет має право брати участь в обговоренні питань щодо управління Академією у випадках, передбачених чинним законодавством України та Колективним Договором.

10.2. Управління Академією та її підрозділами проводиться безперервно шляхом розроблення і впровадження нормативних документів, управлінських рішень, наказів, планів, указівок, розпоряджень тощо з контролем їхнього виконання. Їх розроблення як загалом в Академії, так і в кожному її підрозділі здійснюється адміністрацією відповідно до чинного законодавства, нормативно-правових актів Кабінету Міністрів України, Міністерства освіти і науки України, Департаменту науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації, Харківської обласної ради з урахуванням пропозицій колективів підрозділів і здобувачів освіти.

10.3. Інформаційне забезпечення управління здійснюється шляхом доведення до відома колективу нормативних документів, наказів і розпоряджень через особисте ознайомлення працівників, засоби електронного зв'язку, інформаційні мережі та стенди, офіційний веб-сайт Академії.

10.4. Будь-який трудовий договір (контракт), укладений між Академією і працівником, не може суперечити Колективному договору в тому, що працівникові надається менше прав за трудовим договором (контрактом), ніж за Колективним договором, окрім визначених чинним трудовим законодавством України випадків. Керівництво Академії не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (контрактом), укладеним між Академією і працівником.

10.5. Керівництво Академії зобов'язане для кожного працівника передбачити в трудовому договорі (контракті) і посадовій інструкції його функціональні обов'язки, ознайомити працівника із ними і вимагати належного здійснення працівником його трудових функцій. Виконання працівником іншої трудової функції можливе, як виняток, виключно у разі нагальної необхідності у випадках тимчасової відсутності працівника, який виконує відповідну трудову функцію (у зв'язку з хворобою, відпусткою або

через інші важливі причини). Відповідне доручення працівникові має даватися із обов'язковим урахуванням реальної можливості працівника виконувати відповідні обов'язки, тобто із урахуванням належної професійної підготовки працівника і його зайнятості при виконанні безпосередніх трудових обов'язків. У випадку виконання працівником додаткової іншої трудової функції він має право на додаткову оплату в установленому порядку.

10.6. Ректор завчасно інформує Профспілковий комітет про всі зміни в організації праці в Академії, у тому числі про створення, реорганізацію, перепрофілювання структурних підрозділів, скорочення чисельності або штату працівників. Протягом визначеного у законодавстві України строку Ректор проводить консультації з Профспілковим комітетом щодо заходів запобігання звільненню працівників, вирішення питань щодо їхньої зайнятості в інших структурних підрозділах Академії.

10.7. У випадках звільнення з Академії працівників за наявності змін в організації праці, при скороченні чисельності штату вони персонально попереджаються керівництвом про майбутнє звільнення не пізніше ніж за два місяці. При цьому працівникові за можливістю надається інша робота за спеціальністю, а у випадку неможливості цього або при відмові працівника від запропонованої йому роботи останній працевлаштовується самостійно. Звільнення працівників допускається тільки після використання всіх наявних і додатково створених можливостей для забезпечення зайнятості в Академії.

10.8. Ректор Академії за участю Профспілкового комітету ставить своєю основною метою забезпечення умов для реалізації конституційного права працівників на працю, соціальний захист, запобігання безробіттю, у тому числі:

- здійснення контролю за дотриманням нормативів робочих місць для забезпечення працевлаштування інвалідів і категорії громадян, які потребують соціального захисту;
- надання переваги щодо збереження робочих місць при рівних умовах праці і кваліфікації жінкам з малолітніми дітьми, одиноким матерям з дітьми або дітьми-інвалідами, особам передпенсійного віку, молоді;
- запровадження методів стимулювання працівників Академії для їхньої зацікавленості у підвищенні кваліфікації, професійному навчанні, перепідготовці, в тому числі безпосередньо в Академії;
- в міру фінансових можливостей впровадження в освітній процес безпечних технологій, нової техніки з метою забезпечення максимального використання знань, навичок, досвіду, інтелектуального, трудового та іншого потенціалу працівників Академії, створення безпечних умов їх праці;
- уважного ставлення до потреб, побажань і запитів працівників, забезпечення поліпшення їхніх матеріально-побутових умов;
- створення в трудовому колективі необхідних умов для участі в роботі органів самоврядування Академії, своєчасного розгляду звернень працівників і повідомлення їх про вжиті заходи.

10.9. Ректор Академії зобов'язується забезпечувати участь повноважного представника Профспілкового комітету в роботі вченої ради, ректорату та інших заходах, завчасно інформуючи про дати їх проведення і порядок денний.

10.10. Ректор Академії гарантує виконання встановлених законодавством України зобов'язань, спрямованих на соціальний захист ветеранів праці та працівників похилого віку; організацію навчання, перекваліфікацію і працевлаштування працівникам Академії, що стали інвалідами, відповідно до медичних рекомендацій, установа на їхнє прохання режиму неповного робочого дня або неповного робочого тижня і створення відповідних умов праці.

10.11. Ректор Академії забезпечує рівні права і можливості для всіх працівників, в Академії забороняється порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального й іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри або наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного і майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці або іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду або інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання».

15. Додати розділ 12: «Повідомна реєстрація колективного договору», включає наступні підпункти:

«12.1. Колективний договір підлягаєповідомній реєстрації в Управлінні праці та соціального захисту населення адміністрації Основ'янського району Харківської міської ради.

12.2. Колективний договір подається наповідомну реєстрацію Ректором і Профспілковим комітетом у трьох примірниках. Один зберігається у Ректора Академії, другий - у Профспілковому комітеті, третій - в Управлінні праці та соціального захисту населення адміністрації Основ'янського району Харківської міської ради.

12.3. Зміни та доповнення до Колективного договору підлягаютьповідомній реєстрації».

Пронумеровано
та скріплено печаткою
8 (вісім) аркушів

Голова ЦВВ
першої професійкової
організації



Л.Л. Савченко