

ЗАРЕЄСТРОВАНО

Управлінням праці та
соціального захисту населення
Адміністрація Комінтернівського району

Харківської міської ради
«16» _____ 2014 року

Реєстраційний № 4231
Начальник Управління
С.В. Уксусов



КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між роботодавцем і трудовим колективом

"Харківського економіко-правового університету"

у формі товариства з обмеженою відповідальністю
на період з 2014 року по 2019 рік



Прийнятий на загальних зборах
Трудового колективу
«26» березня 2014 року
Протокол № 1
від 26.03.2014 року

м. Харків
пр. Гагаріна, 187

СКЛАД

уповноважених представників сторін, що підписали колективний договір

З боку роботодавця:

президент

"Харківського економіко-правового університету"
у формі товариства з обмеженою відповідальністю

Орлов Павло Іванович

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long tail, representing Pavlo Orlov.

З боку трудового колективу:

декан факультету права та підприємництва

Загорулько Анатолій Іванович

A handwritten signature in blue ink, featuring a large initial 'Z' and a long horizontal stroke, representing Anatolii Zagorulyk.

РОЗДІЛ І. Загальні положення

Колективний договір - це угода, що укладається між роботодавцем та трудовим колективом в особі уповноваженого на представництво органом, яка регулює виробничі, трудові та соціально - економічні відносини на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності чи виду діяльності.

1.1. Цей колективний договір укладений роботодавцем "Харківського економіко-правового університету" у формі товариства з обмеженою відповідальністю (надалі - Університет, Роботодавець), в особі президента **Орлова Павла Івановича**, і трудовим колективом Університету, в особі уповноваженого представника трудового колективу **Загорулько Анатолій Іванович**, з метою узгодження інтересів трудового колективу і роботодавця у регулюванні трудових та соціально-економічних відносин. Колективний договір є актом локального регулювання, який конкретизує відносини між власником та трудовим колективом з питань економічного та соціального розвитку з урахуванням специфіки вищого навчального закладу (далі ВНЗ).

1.2. Даним Колективним договором визнається виключне право Університету на організацію фінансово-господарської діяльності, наймання, просунення, підвищення кваліфікації, забезпечення зайнятості працівників Університету та вдосконалення оплати і умов їх праці у відповідності зі Статутом Університету та чинним законодавством.

1.3. Положення цього Колективного договору поширюються на всіх працівників Університету (у тому числі на працівників, що проходять випробувальний строк).

Умови даного Колективного договору, відповідно до ст. 22 Конституції України, не можуть погіршувати права та інтереси працівників Університету порівняно з чинним законодавством України, інакше вони визнаються недійсними.

У випадку зміни власника Університету положення цього Колективного договору не можуть бути переглянуті в сторону погіршення прав та інтересів трудового колективу, відповідальність за виконання зобов'язань несе правонаступник.

1.4. Жодна зі сторін, що уклали даний Колективний договір, не може на протязі усього терміну його дії в односторонньому порядку приймати рішення, які змінюють його норми, положення, зобов'язання, або призупиняти його дію.

1.5. Роботодавець після підписання даного Колективного договору подає його на реєстрацію в місцеві органи державної виконавчої влади.

РОЗДІЛ II.

Нормативно-правове забезпечення регулювання трудових відносин

2.1. Регулювання трудових відносин в ХЕПУ здійснюється на основі загального трудового законодавства та спеціального законодавства, яке стосується діяльності ВНЗ, а також локальних нормативних актів університету.

2.2. Роботодавець зобов'язується при прийомі на роботу знайомити працівників з Колективним договором, Правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативно-правовими актами по забезпеченню належних, безпечних та здорових умов праці.

2.3. Трудовий договір (контракт), що укладається Університетом з працівниками, не може суперечити даному Колективному договору, погіршуючи становище працівників. У випадку виникнення будь-яких суперечок або розходжень відповідні положення трудового договору (контракту) визнаються недійсними.

2.4. Роботодавець має право доручити працівнику виконання термінового завдання, яке відноситься до функціональних обов'язків іншого працівника Університету, тимчасово відсутнього на роботі (за умови схожості функціональних обов'язків).

2.5. Роботодавець може припинити трудові відносини з працівником у разі змін в організації праці, у тому числі скорочення чисельності працівників, реорганізації або ліквідації Університету. У цих випадках працівники персонально попереджаються роботодавцем про звільнення не пізніше ніж за два місяці. Одночасно з попередженням про звільнення роботодавець Університету доводить до відома державної служби зайнятості про наступне вивільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці. Звільненим працівникам виплачується вихідна допомога у розмірі середнього місячного заробітку.

2.6. Роботодавець має право припинити трудові відносини з працівником у випадках, передбачених чинним законодавством (ст.ст. 40, 41 КЗпП України).

2.7. За порушення трудової дисципліни до працівника Університету може бути застосовано одне з таких заходів стягнення:

- догана;
- звільнення.

2.8. Для працівників Університету встановлений п'ятиденний робочий тиждень тривалістю до 40 годин, а для науково-педагогічного персоналу - 36 годин.

Графік аудиторного робочого часу науково-педагогічного персоналу визначається розкладом занять і консультацій. Виконання трудових обов'язків здійснюється згідно з Правилами внутрішнього розпорядку.

Початок роботи - о 09.00 год.

Закінчення роботи - о 17.30 год.

Перерва для відпочинку і харчування з 13.00 год. до 13.30 год.

Змінювати режим робочого часу можливо тільки у відповідності зі встановленим законодавством порядком.

Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників (крім працівників, зазначених у ст. 51 КЗпП України) скорочується на одну годину.

2.9. Щорічна основна відпустка надається працівникам Університету тривалістю 30 календарних днів згідно з графіком відпусток, який затверджується не пізніше 27 грудня попереднього року.

Науково-педагогічним працівникам Університету надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 року № 346 в літній канікулярний період.

Роботодавець може надавати додаткову оплачувану в розмірі середньоденного заробітку відпустку тривалістю 3 робочих дні у випадках:

- одруження працівника;
- поховання близьких родичів (чоловіка, дружини, дітей, батьків).

2.10. Додаткові та інші види відпусток подаються відповідно до чинного трудового законодавства.

2.11. Оплата праці робітникам Університету проводиться у відповідності з посадовими окладами, але не нижче встановленого законодавством України мінімального розміру заробітної плати.

2.12. На оклад працівнику Університету можуть бути встановлені доплати і надбавки за сумісництво професій, розширення зон обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт в розмірі не більше 50% посадового окладу.

2.13. Розміри премій, винагород та інших заохочувальних виплат встановлюються Президентом в межах наявних коштів, порядок преміювання регламентується окремим Положенням з визначенням показників та умов заохочення.

2.14. Роботодавець, у разі наявності можливостей, може надавати матеріальну допомогу працівникам Університету при тяжкому захворюванні, в зв'язку з тяжким матеріальним становищем, за сімейними обставинами, на оздоровлення при виході працівника у чергову щорічну відпустку.

2.15. Роботодавець повинен про змінення норм часу, оплати або умов праці сповіщати працівників не пізніше ніж за два місяці до введення нових.

2.16. Виплату заробітної плати адміністрація зобов'язується проводити 2 рази на місяць в терміни:

- аванс - 22 числа кожного місяця;
- зарплата - 6 числа кожного місяця.

2.17. Компенсація працівникам Університету втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів виплати заробітної плати здійснюється у відповідності з коефіцієнтами, встановленими чинним законодавством.

2.18. Індксація заробітної плати працівникам Університету здійснюється згідно чинного законодавства.

2.19. Університет з дотриманням вимог чинного законодавства здійснює усі передбачені відрахування до соціальних та пенсійного фондів.

РОЗДІЛ III.

Охорона праці

3.1. Роботодавець повинен забезпечувати безпечні і нешкідливі умови праці, відповідність санітарно-побутових умов вимогам нормативних актів про охорону праці.

3.2. Усі працівники Університету зобов'язуються додержуватися і виконувати усі вимоги нормативних актів про охорону праці у відповідності зі ст. 159 КЗпП України і визнають свій обов'язок у справі збереження та підвищення безпеки праці.

3.3. Роботодавець здійснює фінансування усіх робіт і заходів з охорони праці та техніки безпеки у розмірі 0,5% від розміру Фонду оплати праці за минулий рік у відповідності до ст. 19 Закону України "Про охорону праці".

3.4. Роботодавець повинен відшкодувати працівникові шкоду, заподіяну йому каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, у відповідності зі ст. 9 Закону України "Про охорону праці" та ст. 173 КЗпП України згідно медичного висновку.

3.5. При нещасному випадку, пов'язаному з виконанням трудових обов'язків, на який оформлений акт форми Н-1, одноразова допомога сплачується в розмірі суми оплати листка непрацездатності по даній виробничій травмі, але не більше ніж за 3 місяці.

3.6. Якщо нещасний випадок трапився внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги може бути зменшено, але не більш як на 50%. Факт наявності вини потерпілого встановлюється комісією по розслідуванню нещасного випадку.

3.7. Роботодавець забезпечує і систематично поповнює медикаментами аптечки першої невідкладної допомоги в усіх підрозділах Університету.

3.8. Роботодавець проводить профілактичну роботу з попередження невиробничого травматизму.

РОЗДІЛ IV

Забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків.

Заборона дискримінації

4.1. Університет у власній діяльності забезпечує виконання вимог основних правових актів у сфері захисту від дискримінації.

4.2. Університет організовує власну діяльність на принципах:

– гендерної рівності, – рівності правового статусу жінок і чоловіків та рівності можливостей для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у сферах життєдіяльності суспільства;

– рівності прав жінок та чоловіків, – відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі;

– рівності можливостей жінок та чоловіків, – рівність умов для реалізації рівних прав жінок і чоловіків;

– неприпустимості дискримінації за ознакою статі, – неприпустимість дій чи бездіяльності, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків;

– неприпустимості сексуальних домагань, – неприпустимість дій сексуального характеру, виражених словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично, що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

РОЗДІЛ V

Розвиток соціальної сфери: зобов'язання роботодавця та трудового колективу

5.1. Роботодавець зобов'язується забезпечувати оптимальний розвиток Університету, планування, організацію, мотивацію і контроль внутрішньої діяльності при зміні зовнішнього середовища та надавати альтернативні варіанти адаптації до зовнішніх змін та впливів.

5.2. Роботодавець зобов'язується розвивати власну соціальну базу, мережу спортивно-оздоровчих і культурних закладів, у відповідності з можливостями бюджету університету, та зобов'язується надати право працівникам ХЕПУ безкоштовно користуватися спортивним залом.

5.3. Роботодавець зобов'язується організовувати безпечні та нешкідливі умови праці, забезпечувати робочі місця згідно з вимогами законодавчих актів про охорону праці.

5.4. Роботодавець зобов'язується вирішувати питання щодо будівництва житлового будинку для науково-педагогічного персоналу ХЕПУ на умовах дольової участі у фінансуванні.

5.5. Роботодавець зобов'язується надавати можливість батькам провести 1 вересня дітей, які вперше йдуть до школи.

5.6. Роботодавець бере зобов'язання щодо поступового оновлення комп'ютерної техніки та обладнання, а також укомплектування належним чином робочих місць.

5.7. Члени трудового колективу Університету зобов'язуються:

- виконувати свої обов'язки сумлінно, якісно, своєчасно та в повному обсязі;
- дотримуватися режиму праці, трудової і технологічної дисципліни, виконувати

Правила внутрішнього розпорядку;

- утримувати приміщення, робочі місця у порядку, забезпечувати безпеку праці, зберігати власність Університету.

5.8. Трудовий колектив зобов'язується приймати активну участь в приведенні в належний стан території ХЕПУ, інших організаційних заходах.

5.10. Трудовий колектив зобов'язується сприяти приймальній комісії по підбору абітурієнтів для вступу до коледжу та на факультет права та підприємництва.

РОЗДІЛ VI.

Гарантії діяльності представницьких органів трудового колективу

6.1. Роботодавець зобов'язується:

6.1.1. Створювати умови, які б забезпечували своєчасне інформування працівників стосовно рішень, пов'язаних з управлінням Університетом. Службові особи Роботодавця зобов'язані розглядати зауваження і пропозиції працівників через Раду трудового колективу і інформувати їх про вжиті заходи.

6.1.2. Надавати Трудовому колективу всю необхідну інформацію з питань, що є предметом цього договору.

6.2. Працівники мають право:

6.2.1. Брати участь у прийнятті рішень Роботодавця через Раду трудового колективу, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо покращення роботи Університету, в тому числі з питань соціально-культурного і побутового обслуговування.

РОЗДІЛ VII.

Заключні положення

7.1. Контроль за виконанням даного Колективного договору здійснює постійно діюча двостороння комісія представників адміністрації і представників трудового колективу, склад якої затверджується наказом Президента Університету.

7.2. Особи, винні у невиконанні або неналежному виконанні положень даного Колективного договору, несуть відповідальність згідно чинного законодавства.

7.3. Зміни та доповнення до цього Колективного договору вносяться, у разі потреби, тільки за взаємною згодою сторін після проведення переговорів і консультацій) і в обов'язковому порядку у зв'язку зі змінами чинного законодавства, що є предметом Колективного договору.

7.4. Сторони починають переговори по укладенню нового Колективного договору не пізніше ніж за 3 місяці до закінчення строку дії чинного.

7.5. Строк дії даного Колективного договору з березня (03) 2014р. до березня (03) 2019 р. Колективний договір набирає чинності з дня підписання представниками сторін.

Додатки до колективного договору:

- правила внутрішнього трудового розпорядку;
- графік відпусток;
- перелік посад, для яких визначено ненормований робочий день;
- перелік посад, які забезпечуються спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту.
- комплексні заходи з охорони праці.

7.6. Сторони, які підписали цей Колективний договір, щорічно, не пізніше 01 лютого, звітують про його виконання.

Колективний договір підписали:

Роботодавець:

Президент університету



/П.І. Орлов/

Від трудового колективу:

Уповноважений представник трудового колективу

/А.І. Загорулько/