

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЗМІНИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
між трудовим колективом та адміністрацією
Державного торговельно-економічного університету,
схваленого Протоколом трудового колективу ДТЕУ
від 02 лютого 2022 року № 1

«СХВАЛЕНО»

Протокол конференції
трудового колективу
ДТЕУ від 30 червня 2022 року

1. Внести наступні зміни та доповнення до Колективного договору між трудовим колективом та адміністрацією Державного торговельно – економічного університету:

1.1. Розділ 2 Колективного договору «Зобов'язання Сторін Договору» доповнити наступним пунктом:

«2.2.3. Забезпечити правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили.

1.2. Розділ 3 Колективного договору «Наймання на роботу, переміщення та звільнення працівників» доповнити наступними пунктами:

«3.18. Вчинення мобінгу (цькування) в ДТЕУ заборонено.

Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду.

3.19. Працівник може вимагати від керівника підрозділу ДТЕУ тимчасове, строком до двох місяців, переведення на дистанційну роботу, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації. При цьому керівник підрозділу ДТЕУ може відмовити працівнику в такому переведенні, якщо виконання дистанційної роботи не можливе, зважаючи на трудову функцію працівника, а також якщо працівник не навів фактів, які підтверджують, що дискримінація, сексуальне домагання чи інші форми насильства мали місце.

3.20. Відшкодування ДТЕУ моральної шкоди працівнику провадиться у відповідно до чинного законодавства.».

1.3. Розділ 5 Колективного договору «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» доповнити пунктами у такій редакції:

«5.7. Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

5.8. У разі прояву будь-яких ознак дискримінації працівники звертаються до Уповноваженої особи ДТЕУ з питань гендерної рівності. На Уповноважену особу ДТЕУ з питань гендерної рівності покладаються завдання щодо забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків у ДТЕУ, а саме:

урахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності;

координації заходів у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;

вжиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення;

співробітництво з громадськими об'єднаннями та іноземними неурядовими організаціями, узагальнення інформації, яка надходить від них щодо моніторингу стану дотримання рівності працівників у ДТЕУ, ситуації у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі та спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі в ДТЕУ;

організації прийому працівників ДТЕУ з питань дискримінації за ознакою статі; розгляду та аналізу звернень працівників Університету з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також з питань вчинення насильства за ознакою статі, вивчення причин, що його зумовлюють, та повідомлення про них правоохоронним органам згідно із законодавством;

вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі».

1.4. Доповнити розділ 8 «Оплата праці та заохочення» пунктом у такій редакції:

«8.5.4.7. Ректор виконує науково-педагогічну роботу на умовах сумісництва та/або погодинної оплати праці відповідно до рішення (дозволу) вченої ради ДТЕУ».

1.5. Внести до Положення про заохочення працівників, які не належать до науково-педагогічних працівників Державного торговельно-економічного університету (Додаток 9 Колективного договору, (далі – Положення)) наступні зміни:

1.5.1. Додаток 18 «Основні критерії оцінювання роботи, показники та розміри преміювання працівників експлуатаційно-технічного відділу» до Положення викласти у новій редакції (Додаток 1);

1.5.2. Текст Положення доповнити Додатком 41 «Основні критерії оцінювання роботи, показники та розміри преміювання працівників відділу організації закупівель» відповідно до Додатку 2.

1.5.3. Текст Положення доповнити Додатком 42 «Основні критерії оцінювання роботи, показники та розміри преміювання працівників відділу матеріально-технічного забезпечення» (Додаток 3).

1.5.4. Додаток 41 «Протокол розгляду показників роботи та розміру заохочення» вважати Додатком 43.

1.5.5. Додаток 25 «Основні критерії оцінювання роботи, показники та розміри преміювання працівників відділу матеріально-технічного постачання та організації закупівель» до Положення виключити.

1.5.6. Додаток 30 «Основні критерії оцінювання роботи, показники та розміри преміювання працівників Центру підготовки до ЗНО» викласти у редакції згідно з Додатком 4.

Зміни до Колективного договору між трудовим колективом та адміністрацією Державного торговельно – економічного університету підписали:

Від трудового колективу — голова профспілкового комітету Профспілки працівників і студентів Державного торговельно-економічного університету - Сергій Іванович Бай.

Від адміністрації ДТЕУ – Ректор ДТЕУ Анатолій Антонович Мазаракі.

Ректор

Анатолій МАЗАРАКІ

Голова профспілкового комітету

Сергій БАЙ



ПОГОДЖЕНО:

**Перший проректор
з науково-педагогічної роботи**

Наталія ПРИТУЛЬСЬКА

**Проректор з науково-педагогічної та
адміністративно-господарської роботи**

Олексій КУЛІКОВ

Головний бухгалтер

Наталія АННЕНКОВА

**Начальник
планово-фінансового відділу**

Оксана ПИСАРЕНКО

**Начальник
відділу кадрів**

Віталія ЛИННИК

**Начальник
навчального відділу**

Сергій КАМІНСЬКИЙ

**Голова ради студентського
самоврядування ДТЕУ**

Діана СТРЕЛЬЧУК

| Послуживі преміювання | Розмір премії у відсотках від зарплати, визначеної у розділі 3 статті 10 Закону | |
|--|--|----------------------|
| | власники підприємств | інших працівників |
| 1. Якість, у певному обсязі виконання посадових обов'язків, професіоналізм та висока продуктивність праці, дотримання виконавчої та трудової дисципліни | до 15 | до 30 |
| 2. Ініціативність, старанність та творчий підхід до виконання своїх посадових обов'язків | до 15 | до 20 |
| 3. Своєчасне виконання територіальних доручень, доручень та передбачених функціональними обов'язками, але які встановлюють статутами діяльності Університету | до 10 | до 5 |

Додаток 1 Змін до
Колективного договору
(Додаток 18 до Положення
(пункт 3.1)
(вводиться в дію з 01.11.2022))

**Основні критерії оцінювання роботи,
показники та розміри преміювання працівників
експлуатаційно-технічного відділу**

1. Критерії оцінювання роботи:

1.1. Забезпечення безаварійного та безперебійного водо-, тепло-, електро-, газопостачання та водовідведення в усіх підрозділах Університету та гуртожитках.

1.2. Розробка та впровадження заходів з підвищення ефективності використання тепло- та електроенергії, води, природного газу, надійності та економічності роботи обладнання, щомісячний аналіз витрат спожитих енергоресурсів у підрозділах Університету.

1.3. Забезпечення технічно правильної експлуатації і своєчасний ремонт сантехнічного обладнання та інженерних мереж, створення найбільш сприятливих та безпечних умов навчання студентів та праці співробітників Університету.

1.4. Укладання договорів з енергопостачальними організаціями та здійснення оперативного зв'язку з ними, своєчасне подання звітної документації щодо обліку витрат енергоресурсів.

1.5. Участь у розробці плану перспективного розвитку Університету, надання пропозицій з реконструкції та технічного переобладнання інженерного устаткування.

1.6. Якісне та оперативне виконання всіх завдань ректорату кожним працівником експлуатаційно-технічної служби відповідно до його посадових обов'язків.

2. Показники та розміри преміювання керівних працівників, фахівців та службовців експлуатаційно-технічного відділу:

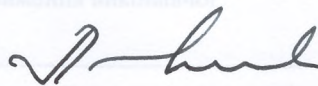
| Показники преміювання | Розмір премії у відсотках від заробітку, визначеного у розділі 3 для: | |
|--|---|-------------------|
| | начальника відділу | інших працівників |
| 1. Якісне, у повному обсязі виконання посадових обов'язків, професіоналізм та висока продуктивність праці, дотримання виконавчої та трудової дисципліни | до 75 | до 50 |
| 2. Ініціативність, старанність та творчий підхід до процесу виконання роботи | до 15 | до 20 |
| 3. Своєчасне виконання термінових доручень, доручень не передбачених функціональними обов'язками, але які відповідають статутній діяльності Університету | до 10 | до 5 |

3. Показники та розміри преміювання робітників експлуатаційно-технічного відділу:

| Показники преміювання | Розмір премії у відсотках від заробітку, визначеного у розділі 3 |
|--|--|
| 1. Якісне, у повному обсязі виконання посадових обов'язків, професіоналізм та висока продуктивність праці, дотримання виконавчої та трудової дисципліни | до 40 |
| 2. Ініціативність, старанність та творчий підхід до процесу виконання роботи | до 25 |
| 3. Своєчасне виконання термінових доручень, доручень не передбачених функціональними обов'язками, але які відповідають статутній діяльності Університету | до 10 |

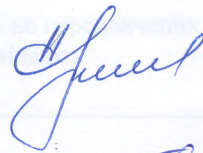
1. За координацію експлуатаційно-технічної роботи в Університеті преміюються: проректор з адміністративно-господарської роботи (проректор з науково-педагогічної та адміністративно-господарської роботи) – у розмірі до 100%, помічник проректора з адміністративно-господарської роботи (помічник проректора з науково-педагогічної та адміністративно-господарської роботи) – у розмірі до 70%, головний інженер – у розмірі до 100% місячного заробітку за основним місцем роботи, нарахованого за фактично відпрацьований у звітному періоді час, що складається з посадового окладу (ставки) та надбавок обов'язкового і стимулюючого характеру.

Ректор



Анатолій МАЗАРАКІ

Головний бухгалтер



Наталія АННЕНКОВА

Начальник
планово-фінансового відділу



Оксана ПИСАРЕНКО

Додаток 2 Змін до
Колективного договору
(Додаток 41 до Положення
(пункт 3.1)
(вводиться в дію з 01.11.2022))

**Основні критерії оцінювання роботи,
показники та розміри преміювання працівників
відділу організації закупівель**

1. Критерії оцінювання роботи:

1.1. Забезпечення виконання усіх заявок підрозділів, організація своєчасної видачі матеріалів зі складу.

1.2. Своєчасна організація проведення процедур закупівель та укладання відповідних договорів.

1.3. Сумлінне та в повному обсязі виконання посадових обов'язків (інструкцій та планів роботи).

2. Показники та розміри преміювання:

| Показники преміювання | Розмір премії у відсотках від заробітку, визначеного в розділі 3 для: | | |
|---|---|-------------------|-------------|
| | начальника відділу | інших працівників | вантажників |
| 1. Якісне, в повному обсязі виконання посадових обов'язків, професіоналізм та висока продуктивність праці, дотримання виконавчої та трудової дисципліни | до 75 | до 35 | до 40 |
| 2. Ініціативність, старанність та творчий підхід в процесі виконання роботи | до 15 | до 10 | до 20 |
| 3. Виконання термінових доручень, доручень не передбачених функціональними обов'язками, але які відповідають характеру діяльності Університету | до 10 | до 5 | до 15 |

Ректор

Анатолій МАЗАРАКІ

Головний бухгалтер

Наталія АННЕНКОВА

Начальник
планово-фінансового відділу

Оксана ПИСАРЕНКО

Додаток 3 Змін до
Коллективного договору
(Додаток 42 до Положення
(пункт 3.1)
(вводиться в дію з 01.11.2022))

**Основні критерії оцінювання роботи,
показники та розміри преміювання працівників
відділу матеріально-технічного забезпечення**

1. Критерії оцінювання роботи:
 - 1.1. Контроль за станом запасів матеріалів на складі.
 - 1.2. Розроблення і упровадження заходів щодо підвищення ефективності використання матеріальних ресурсів, зниження витрат, пов'язаних з їх транспортуванням та зберіганням.
 - 1.3. Сумлінне та в повному обсязі виконання посадових обов'язків (інструкцій та планів роботи).
2. Показники та розміри преміювання:

| Показники преміювання | Розмір премії у відсотках від заробітку, визначеного в розділі 3 для: | |
|---|---|-------------------|
| | начальника відділу | інших працівників |
| 1. Якісне, в повному обсязі виконання посадових обов'язків, професіоналізм та висока продуктивність праці, дотримання виконавчої та трудової дисципліни | до 75 | до 35 |
| 2. Ініціативність, старанність та творчий підхід в процесі виконання роботи | до 15 | до 10 |
| 3. Виконання термінових доручень, доручень не передбачених функціональними обов'язками, але які відповідають характеру діяльності Університету | до 10 | до 5 |

Ректор

Анатолій МАЗАРАКІ

Головний бухгалтер

Наталія АННЕНКОВА

Начальник
планово-фінансового відділу

Оксана ПИСАРЕНКО

Додаток 4 Змін до
Колективного договору
(Додаток 30 до Положення
(пункт 3.1)
(вводиться в дію з 05.09.2022))

**Основні критерії оцінювання роботи,
показники та розміри преміювання працівників
Центру підготовки до зовнішнього оцінювання знань**

1. Критерії оцінювання роботи:

1.1. Формування контингенту слухачів відповідно до навчальних планів і відкритих в Університеті напрямів підготовки.

1.2. Організація навчального процесу з довузівської підготовки відповідно до наказів, розпоряджень ректора ДТЕУ та навчально-методичного забезпечення дисциплін.

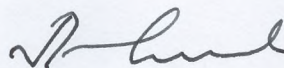
1.3. Здійснення рекламно-агітаційної роботи з метою формування контингенту слухачів і пропаганди Центру підготовки до зовнішнього оцінювання знань.

1.4. Сумлінне та в повному обсязі виконання посадових обов'язків (інструкцій) та планів роботи.

2. Показники та розміри преміювання (тільки в разі, якщо в фонді заробітної плати підрозділу заплановано кошти на заохочення):

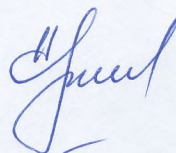
| Показники преміювання | Розмір премії у відсотках від заробітку, визначеного в розділі 3 для: | |
|---|---|-------------------|
| | директора Центру | інших працівників |
| 1. Якісне, в повному обсязі виконання посадових обов'язків, професіоналізм та висока продуктивність праці, дотримання виконавчої та трудової дисципліни | до 50 | до 30 |
| 2. Ініціативність, старанність та творчий підхід в процесі виконання роботи | до 10 | до 15 |
| 3. Виконання термінових доручень, доручень не передбачених функціональними обов'язками, але які відповідають характеру діяльності Університету | до 5 | до 5 |

Ректор



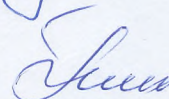
Анатолій МАЗАРАКІ

Головний бухгалтер



Наталія АННЕНКОВА

Начальник
планово-фінансового відділу



Оксана ПИСАРЕНКО

Додаток 4 Змін до
Коллективного договору
(Додаток 30 до Положення
(пункт 3.1)
(вводиться в дію з 02.09.2022))

Основні критерії оцінювання роботи педагогів та розміри преміювання працівників Центру підготовки до заочного оцінювання знань

1. Критерії оцінювання роботи:
1.1. Формування контингенту слухачів відповідно до навчальних планів і викривати
вхідні результати навчання підготовки.
1.2. Організація навчального процесу з дотриманням вимог підготовки відповідно до навчальних
програм та вимог ДТЕУ та навчально-методичного забезпечення дисциплін.
1.3. Зайняття педагогів-викладачів роботи з метою формування контингенту
слухачів і проведення Центр підготовки до заочного оцінювання знань.
1.4. Стимулювання та встановлення оцінювання педагогів (інструкції)
та інших робіт.
2. Показники та розміри преміювання (тілоси в разі, якщо в фонді зарплатної частки
наказується відповідно кошти на заочності):

| Показники преміювання | | Розмір премії з встановленою ліміт зарплати, встановленою в пункті 3.1.1. |
|-----------------------|----------------------|---|
| Центру підготовки | інших організацій | |
| до 50 | до 30 | |
| до 10 | до 12 | |
| до 2 | до 2 | |



Прохито та пронумеровано 9 (дев'ять) аркушів.
Ректор ДТЕУ Анастасій МАЗАРЯК

Анастасій МАЗАРЯК
Наталія АНІЩЕНКОВА
Оксана ПИЩАРЕНКО

(Handwritten signatures)

Ректор
Ірина ПИЩАРЕНКО
Наталія АНІЩЕНКОВА