

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
між
ДЕРЖАВНОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ
«УКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ОФІС
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ТА ІННОВАЦІЙ»
та її ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ

ДЕРЖАВНА ОРГАНІЗАЦІЯ «УКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ОФІС ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ТА ІННОВАЦІЙ» (надалі – УКРНОІВІ), що заснована на державній власності та знаходиться у сфері управління Міністерства економіки України, в особі в.о. Директора Олени ОРЛЮК, з однієї сторони, і Профспілковий комітет Первинної профспілкової організації ДЕРЖАВНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «УКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ОФІС ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ТА ІННОВАЦІЙ» (надалі – Профком), обраний трудовим колективом УКРНОІВІ, в особі уповноваженого представника Профкому Ігоря МАТУСЕВИЧА, з іншої сторони, надалі за текстом разом – Сторони, уклали цей Колективний договір про наступне:

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Цей Колективний договір укладений на основі чинного законодавства, а саме: Кодексу законів про працю України, Законів України «Про колективні договори та угоди», «Про охорону праці», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про відпустки», «Про оплату праці», «Про професійний розвиток працівників», Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями та інших нормативних актів України, що регулюють виробничі, трудові, соціально-економічні відносини та узгоджують інтереси УКРНОІВІ та її працівників.

1.2. Колективний договір визначає взаємні трудові та соціально-економічні відносини між УКРНОІВІ та працівниками.

1.3. Сторони визнають цей Колективний договір локальним правовим актом і зобов'язуються виконувати встановлені в ньому норми, умови і домовленості.

1.4. Жодна зі Сторін не може в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють, доповнюють, припиняють чи відміняють зобов'язання, норми чи положення цього Колективного договору.

1.5. Умови цього Колективного договору є обов'язковими для Сторін, які його уклали. Ці умови не можуть погіршувати, порівняно з чинним законодавством України, становище працівників УКРНОІВІ.

1.6. Якщо зі змінами законодавства положення Колективного договору погіршують становище працівників УКРНОІВІ порівняно з новими законодавчими нормами, цей Колективний договір підлягає обов'язковому перегляду й узгодженню Сторонами.

1.7. Сторони визнають, що економічна стабільність УКРНОІВІ і добробут членів колективу УКРНОІВІ взаємопов'язані і, таким чином, зацікавлені в створенні для цього оптимальних умов.

1.8. Положення цього Колективного договору поширюються на всіх працівників УКРНОІВІ незалежно від того, чи є вони членами Первинної профспілкової організації ДЕРЖАВНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «УКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ОФІС ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ТА ІННОВАЦІЙ» (надалі – Профспілка), і є обов'язковими для Сторін.

1.9. УКРНОІВІ протягом трьох днів після реєстрації цього Колективного договору забезпечує його оприлюднення шляхом розміщення його на сайті УКРНОІВІ і доведення його змісту до всіх працівників УКРНОІВІ.

1.10. Протягом усього терміну дії Колективного договору УКРНОІВІ забезпечує ознайомлення під розпис з ним всіх осіб, з якими укладається трудовий договір.

1.11. Колективний договір зберігає силу у випадку зміни складу, структури і назви УКРНОІВІ, а у випадках реорганізації УКРНОІВІ він може бути переглянутий за згодою Сторін. У цей період Сторони повинні почати переговори про укладення нового або внесення змін до чинного Колективного договору.

При ліквідації УКРНОІВІ Колективний договір діє протягом усього строку проведення процедури ліквідації.

1.12. З внесенням змін до чинного законодавства України в цей Колективний договір в обов'язковому порядку вносяться відповідні зміни та доповнення.

2. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Жоден трудовий договір, що укладається з працівником, не може суперечити цьому Колективному договору, тобто порівняно з ним права та інтереси працівника в трудовому договорі не можуть бути будь-яким чином обмежені.

2.2. УКРНОІВІ не вправі вимагати від працівника виконання робіт, що не обумовлені трудовим договором. УКРНОІВІ зобов'язана розробити та затвердити для кожного працівника його посадову інструкцію, ознайомити його з нею та вимагати виконання її положень. У посадовій інструкції може бути передбачено виконання одним із працівників обов'язків іншого лише в разі тимчасової відсутності останнього у зв'язку з хворобою, тимчасовою непрацездатністю, відпусткою або з інших поважних причин, причому такі обов'язки можуть покладатися на іншого працівника, якщо цей працівник не є штатним заступником відсутнього працівника, тільки за додаткову плату та з обов'язковим урахуванням його реальної можливості виконувати їх, тобто з урахуванням належної професійної підготовки та зайнятості при виконанні безпосередніх обов'язків.

2.3. Працівники можуть бути звільнені з УКРНОІВІ внаслідок змін в організації виробництва і праці, реорганізації або перепрофілювання УКРНОІВІ, скорочення чисельності або штату працівників. УКРНОІВІ повинна не пізніше як за три місяці до

очікуваних звільнень надати Профкому інформацію щодо цих заходів. Працівники, які вивільняються, персонально попереджаються УКРНОІВІ не пізніше ніж за два місяці до звільнення. При цьому УКРНОІВІ може пропонувати працівнику іншу роботу за фахом, а у випадку неможливості цього або відмови працівника від запропонованої роботи, останній працевлаштовується самостійно.

Працівники можуть бути звільнені з УКРНОІВІ також внаслідок невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а також в інших випадках, передбачених чинним законодавством України.

При звільненні працівника з вказаних у цьому пункті підстав йому виплачуються належні виплати у порядку та на умовах, передбачених чинним законодавством України.

2.4. У разі поновлення на роботі працівника, який виконував раніше цю роботу, у порядку, встановленому чинним законодавством України, працівник, що займає цю посаду, звільняється лише за умови, якщо неможливо перевести його на іншу посаду за його згодою.

2.5. Не допускається звільнення працівника за ініціативою УКРНОІВІ у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці, крім випадків, передбачених чинним законодавством України.

2.6. УКРНОІВІ має право використовувати всі передбачені законодавством України заходи матеріальної та дисциплінарної відповідальності до осіб, які порушують Правила внутрішнього трудового розпорядку.

2.7. Сторони зобов'язуються запобігати виникненню колективних та індивідуальних трудових спорів, вирішувати всі розбіжності шляхом переговорів і консультацій, примирних процедур, що проводяться протягом двох тижнів з дня звернення чи подання однією із Сторін. У разі виникнення колективних чи індивідуальних трудових спорів вирішувати їх згідно з чинним законодавством України.

УКРНОІВІ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

2.8. Забезпечувати працівників матеріально-технічними засобами, необхідними для виконання ними трудових завдань, і створювати відповідні умови праці.

2.9. Впроваджувати заходи матеріального і морального стимулювання працівників за умов підвищення якості та продуктивності праці, оптимального використання техніки, використання інновацій, новітніх методів роботи та технологій тощо.

2.10. Здійснювати заходи для навчання за фахом та підвищення кваліфікації працівників, а в разі необхідності – перепідготовки спеціалістів з метою подальшого залучення їх для роботи в УКРНОІВІ.

2.11. Надавати переважне право при вивільненні працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці на залишення на роботі тим працівникам, яким це право

надано згідно з чинним законодавством України.

2.12. Надавати дозвіл працівникам УКРНОІВІ, які звільняються у зв'язку зі скороченням штату, здійснювати пошук нового місця роботи в робочий час із збереженням заробітної плати, за узгодженням з безпосереднім керівником та Профкомом.

2.13. Розглядати звернення і пропозиції Профкому щодо виробничих, економічних питань, трудових відносин, зайнятості, оплати праці, умов і охорони праці, соціального захисту та інших питань, що є предметом Колективного договору, і надавати аргументовану відповідь не пізніше як через 10 днів після їх надходження. Надавати можливість представникам Профкому брати участь в їх обговоренні.

2.14. Брати участь у заходах Профспілки щодо захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників УКРНОІВІ на запрошення Профкому.

2.15. Приймати рішення з питань, що стосуються зміни трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників УКРНОІВІ, змін в організації праці за погодженням з Профкомом, з дотриманням норм чинного законодавства України і цього Колективного договору.

ПРОФКОМ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

2.16. Не вдаватися до проведення масових акцій, страйків, інших заходів, які б зашкодили стабільній роботі організації, за умови дотримання УКРНОІВІ чинного законодавства про працю України, виконання цього Колективного договору.

2.17. Здійснювати контроль за дотриманням чинного законодавства про працю України.

2.18. Вести роз'яснювальну роботу серед працівників УКРНОІВІ з правових питань, надавати консультації.

2.19. Представляти інтереси працівників УКРНОІВІ в органах, що розглядають індивідуальні та колективні трудові спори.

3. НОРМУВАННЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ

3.1. Оплата праці здійснюється згідно з Положенням про оплату праці працівників УКРНОІВІ.

УКРНОІВІ не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені Колективним договором та Положенням про оплату праці працівників УКРНОІВІ, а також вносити зміни і доповнення.

3.2. Форми і системи оплати праці визначаються в Положенні про оплату праці працівників УКРНОІВІ.

3.3. Розміри доплат та надбавок до посадових окладів встановлюються і виплачуються згідно з Положенням про оплату праці працівників УКРНОІВІ.

3.4. Виплата премій, винагород та інших заохочувальних виплат працівникам здійснюється згідно з Положенням про оплату праці працівників УКРНОІВІ та Положенням про преміювання працівників УКРНОІВІ.

3.5. Мінімальна заробітна плата працівників УКРНОІВІ встановлюється не менше визначеної чинним законодавством України.

3.6. Відомості про оплату праці працівників УКРНОІВІ надаються іншим органам та особам тільки у випадках, прямо передбачених законодавством України.

3.7. При укладанні трудового договору УКРНОІВІ доводить до відома працівника розмір, порядок і строки виплати заробітної плати, умови, відповідно до яких здійснюються утримання із заробітної плати.

3.8. Усі питання, що стосуються оплати праці в УКРНОІВІ, регулюються з дотриманням Закону України «Про оплату праці» та інших законодавчих актів України.

3.9. Компенсація працівникам УКРНОІВІ за роботу в святкові, вихідні та неробочі дні, нічний час здійснюється відповідно до чинного законодавства України.

3.10. Підставами для нарахування заробітної плати працівникам УКРНОІВІ за підсумками роботи за місяць є: штатний розпис УКРНОІВІ, таблиць обліку використання робочого часу, накази УКРНОІВІ щодо нарахування надбавок, доплат і премій, інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

3.11. Для працівників УКРНОІВІ, які працюють позмінно, застосовується підсумований облік робочого часу. Обліковим періодом при підсумованому обліку робочого часу є місяць.

УКРНОІВІ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

3.12. Надавати Профкому за його зверненням інформацію про розмір фонду оплати праці та його зміни.

3.13. Здійснювати виплату заробітної плати в національній валюті, не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата, а саме:

за першу половину місяця (аванс) – не пізніше 16 числа поточного місяця;

за другу половину місяця – в останній робочий день поточного місяця.

У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

3.14 Надавати в тижневий термін на запит Профкому інформацію, яка є в її розпорядженні, з питань, що стосуються розвитку УКРНОІВІ, результатів господарської та економічної діяльності, трудових відносин, зайнятості, оплати праці (окрім відомостей про оплату праці окремих працівників УКРНОІВІ), умов і охорони праці, виконання умов цього Колективного договору, а у разі затримки виплати заробітної плати - про наявність коштів на рахунках УКРНОІВІ.

3.15. У випадках порушення встановлених строків виплати заробітної плати компенсувати працівникам УКРНОІВІ втрати частини заробітної плати відповідно до чинного законодавства України.

Проводити щомісячно індексацію оплати праці працівників УКРНОІВІ за виплатами, що мають постійний характер.

3.16. Працівникам, які направляються у службові відрядження, оплату праці проводити відповідно до умов, обумовлених трудовим договором, і розмір такої оплати праці не може бути менше середнього заробітку, розрахованого відповідно до чинного законодавства України.

Оплачувати працівникам, які направляються у відрядження: вартість проїзду до місця призначення і назад, витрати на наймання житлового приміщення та добові за час перебування у відрядженні в порядку і розмірах, встановлюваних законодавством України.

Під час відряджень за працівниками зберігається право на преміювання на загальних підставах.

День вибуття у відрядження та день прибуття з відрядження вважається днем відрядження.

3.17. Виплачувати заробітну плату працівникам за час відпустки не пізніше ніж за три дні до її початку, за умови подання відповідної заяви не пізніше ніж за два тижні до початку відпустки. У разі недотримання цього зобов'язання переносити відпустку за заявою працівника на термін затримання виплати.

3.18. При звільненні працівника виплату всіх належних йому сум проводити у день звільнення.

3.19. За наявності фінансової можливості надавати працівникові УКРНОІВІ матеріальну допомогу за його заявою, зокрема:

- у разі одруження (вперше);
- у разі народження дитини;
- у випадку смерті близьких родичів (батьків (усиновлювачів), дружини (чоловіка), дітей (усиновлених), рідних братів і сестер);

для учасників ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС, евакуйованих та їхніх дітей, що мають статус постраждалих I, II категорій, та учасників бойових дій;

на придбання життєво необхідних речей, що втрачені, пошкоджені або знищені внаслідок злочинних дій, надзвичайних подій, після обстеження комісією місця подій та вивчення наданих правоохоронними органами відповідних документів (крім дач, гаражів, автомобілів) – у кожному конкретному випадку за поданням Профкому та рішенням УКРНОІВІ;

на оздоровлення один раз на рік у розмірі до одного посадового окладу, але не менше прожиткового мінімуму, встановленого законодавством України на момент проведення

8

виплати. Допомога виплачується при наданні першої основної допомоги тривалістю не менше 14 календарних днів одночасно з виплатою заробітної плати за цей період.

у разі звільнення працівника УКРНОІВІ у зв'язку із наданням першої основної допомоги – у розмірі двох середньомісячних заробітних плат.

При досягненні віку ювілейних дат працівникам УКРНОІВІ надається матеріальна допомога. Уперше ювілей працівника УКРНОІВІ відзначається в день п'ятиріччя з дня народження, наступні – через кожні п'ять років.

Матеріальна допомога не виплачується працівникам УКРНОІВІ, які працюють за сумісництвом.

3.20. Надавати допомогу працівникам УКРНОІВІ за поданням керівників структурних підрозділів в оплаті вартості їх навчання в закладах вищої освіти України III–IV рівня акредитації, якщо навчання пов'язане з професійною підготовкою або перепідготовкою за профілем займаної посади та на підставі належним чином оформлених документів. Оплату вартості навчання проводити на договірних засадах, за умови, що з моменту укладення трудового договору між такими працівниками та УКРНОІВІ минуло не менше одного року, таким чином:

- при навчанні з 1-го курсу – починаючи з третього року навчання;
- при навчанні на здобуття другої вищої освіти та навчанні у магістратурі – починаючи з першого року навчання.

3.21. У випадках, передбачених пунктом 3.20 цього Колективного договору, працівник зобов'язаний після оплаченого УКРНОІВІ навчання відпрацювати в УКРНОІВІ не менше двох років після закінчення терміну навчання. Звільнення за ініціативою працівника до закінчення зазначеного терміну тягне за собою компенсацію ним усіх витрат, понесених УКРНОІВІ у зв'язку з його навчанням.

3.22. Направляти працівників УКРНОІВІ для навчання на курсах за поданням керівників структурних підрозділів УКРНОІВІ, як у межах України, так і за кордоном, якщо навчання пов'язане з професійною підготовкою або перепідготовкою за профілем займаної посади з повною оплатою УКРНОІВІ цього навчання на договірних засадах.

3.23. Виплачувати, за фінансової можливості, матеріальне заохочення працівникам УКРНОІВІ:

- до Міжнародного дня інтелектуальної власності;
- до Дня Конституції України;
- до Дня Української Державності;
- до Дня Незалежності України;
- до Дня винахідника та раціоналізатора;
- до Дня захисників і захисниць України;
- до свята Нового Року.

Матеріальне заохочення не виплачується працівникам УКРНОІВІ, до яких застосовано дисциплінарне стягнення, не зняте на час підписання наказу про матеріальне заохочення, та працівникам УКРНОІВІ, які працюють за сумісництвом.

3.24. За фінансової можливості, здійснювати оплату вартості витрат на поховання у випадку смерті працівника УКРНОІВІ його найближчим родичам.

3.25. На підставі письмових звернень працівників УКРНОІВІ надавати їм можливість користування транспортними засобами, які знаходяться на балансі УКРНОІВІ, за умов компенсації вартості витрат, пов'язаних з їх користуванням.

3.26. Інформувати трудовий колектив про результати діяльності УКРНОІВІ та основні фінансово-економічні показники не менше ніж раз на рік.

3.27. Щомісячно доплачувати прибиральницям до 10 % посадового окладу за прибирання туалетів.

3.28. Виплачувати доплату до заробітної плати працівнику відділу кадрів, який веде військовий облік військовозобов'язаних і призовників та здійснює бронювання військовозобов'язаних, у розмірі до 10 % від посадового окладу згідно з Положенням про оплату праці працівників УКРНОІВІ.

3.29. Виплачувати надбавку до заробітної плати в розмірі до 10 % від посадового окладу особам, на яких покладено матеріальну відповідальність за збереження матеріальних цінностей, що не входить до їх посадових обов'язків, згідно з Положенням про оплату праці працівників УКРНОІВІ.

3.30. Виплачувати інші надбавки та доплати, які передбачені Положенням про оплату праці працівників УКРНОІВІ.

4. РЕЖИМ РОБОТИ, РОБОЧИЙ ЧАС І ЧАС ВІДПОЧИНКУ

4.1. Профком спільно з УКРНОІВІ вирішує питання робочого часу і часу відпочинку та узгоджує графік відпусток, ведення підсумкового обліку робочого часу, графіки змінності (для працівників УКРНОІВІ, які працюють позмінно) та інше згідно з чинним законодавством України.

4.2. В УКРНОІВІ застосовується п'ятиденний робочий тиждень з понеділка по п'ятницю, з восьмигодинним робочим днем. Тривалість робочого тижня становить 40 годин.

Для окремих категорій працівників УКРНОІВІ може встановлюватись ненормований робочий день, який запроваджується окремим наказом УКРНОІВІ.

Для адміністраторів може встановлюватись позмінний графік роботи, який запроваджується окремим наказом УКРНОІВІ.

Позмінний графік роботи розробляється з дотриманням норм тривалості робочого часу, встановлених на поточний рік, та вимог статті 61 Кодексу законів про працю України.

4.3. Для жінок, що мають дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів чи непрацездатних інвалідів, незалежно від віку, встановити тривалість робочого часу 38 годин на тиждень зі збереженням розміру заробітної плати. В окремих випадках дана норма може бути застосована УКРНОІВІ для чоловіків за поданням Профкому.

Для одиноких матерів або одиноких батьків, що мають дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів чи непрацездатних інвалідів, незалежно від віку, встановити тривалість робочого часу 37 годин на тиждень зі збереженням розміру заробітної плати.

4.4. Встановити режим роботи, час початку та закінчення роботи, порядок роботи позмінно, перерви у роботі згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку для працівників УКРНОІВІ.

Напередодні святкових та неробочих днів тривалість робочого часу скорочується на одну годину.

4.5. Встановити гарантовану тривалість щорічної оплачуваної відпустки для всіх категорій працівників 28 календарних днів (основна) та до 7 календарних днів (додаткова відпустка) - для працівників з ненормованим робочим днем згідно з переліком посад, визначеним у Положенні про оплату праці працівників УКРНОІВІ.

4.6. Графік чергової щорічної відпустки затверджується УКРНОІВІ до 20 грудня поточного року, для чого не пізніше 01 грудня надається на погодження Профкому. Перелік категорій працівників, які мають право на надання їм відпустки у зручний для них час, визначається згідно з Законом України «Про відпустки».

4.7. Перелік посад і професій, що дають право на додаткову відпустку, й тривалість такої відпустки визначаються відповідно до чинного законодавства України.

УКРНОІВІ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

4.8. Змінювати чи впроваджувати новий режим роботи УКРНОІВІ, окремих підрозділів чи окремих категорій працівників тільки після узгодження цих питань із Профкомом з обов'язковим повідомленням працівників не пізніш ніж за два місяці до запровадження нового або зміни чинного режиму роботи.

4.9. Залучати на роботу працівників у святкові, вихідні та неробочі дні тільки за узгодженням із Профкомом. Повідомляти працівників УКРНОІВІ про роботу у святкові, вихідні та неробочі дні не менш ніж за добу до її початку.

4.10. Надавати працівникам УКРНОІВІ можливість розділяти щорічну основну відпустку на кілька частин за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

4.11. Надавати працівникам УКРНОІВІ за їх заявами інші пільги щодо режиму роботи та розподілу робочого часу, якщо це не суперечить чинному законодавству України.

4.12. Надавати працівникам УКРНОІВІ відпустки без збереження заробітної плати незалежно від використання щорічної відпустки або її частини згідно з чинним

законодавством України.

ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

4.13. Дотримуватись вимог охорони праці та пожежної безпеки, цивільного захисту та встановленого режиму роботи і дисципліни праці УКРНОІВІ.

4.14. Не знаходитись у приміщеннях УКРНОІВІ у неробочий час з причин, не пов'язаних із роботою.

5. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЖИТЛОВО-ПОБУТОВОГО, КУЛЬТУРНОГО ТА МЕДИЧНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ. ОРГАНІЗАЦІЯ ОЗДОРОВЛЕННЯ І ВІДПОЧИНКУ

УКРНОІВІ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

5.1. Брати участь у заходах Профспілки щодо захисту трудових та соціально-економічних прав працівників УКРНОІВІ на запрошення Профкому.

5.2. Щорічно, за фінансової можливості, передбачати кошти на розвиток соціальної сфери, соціальні та трудові пільги, компенсації тощо.

5.3. Передбачити:

внески УКРНОІВІ згідно з договорами добровільного медичного та пенсійного страхування працівників;

оплату перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів УКРНОІВІ;

інші виплати, що не належать до фонду оплати праці, згідно з Положенням про оплату праці працівників УКРНОІВІ.

5.4. Разом з Профкомом розробити умови організації оздоровлення і відпочинку працівників УКРНОІВІ.

УКРНОІВІ МАЄ ПРАВО:

5.5. За заявою працівника УКРНОІВІ надавати довгострокові безвідсоткові позики на будівництво або облаштування оселі, сплату навчання працівників або їх дітей у вищих навчальних закладах України тощо. Позики можуть бути надані працівнику за умови, що від дати укладення трудового договору між ним та УКРНОІВІ минуло не менше одного року. У разі припинення трудового договору між таким працівником та УКРНОІВІ, працівник зобов'язаний погасити залишок позики достроково.

5.6. У разі фінансової можливості сприяти наданню безкоштовної медичної допомоги працівникам УКРНОІВІ.

6. УМОВИ ТА ОХОРОНА ПРАЦІ

УКРНОІВІ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

6.1. Забезпечувати створення безпечних і нешкідливих умов праці працівників, за що несе відповідальність.

6.2. Створити на кожному робочому місці умови праці відповідно до нормативно-

правових актів, а також забезпечити додержання прав працівників, гарантованих законодавством про охорону праці.

6.3. Забезпечити функціонування системи управління охороною праці, відповідно до законодавства, а саме:

- призначити посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань з охорони праці та пожежної безпеки, затвердити інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність, створити належні умови праці для здійснення покладених на них функцій та контролювати їх виконання;

- затвердити розроблені та узгоджені Сторонами «Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці» та виділяти кошти, передбачені чинним законодавством України, на їх виконання;

- забезпечити належне утримання та моніторинг за станом: будівель, споруд, інженерних мереж та обладнання, виробничого та протиаварійного обладнання та устаткування.

6.4. На роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, забезпечити працівників безоплатно за встановленими нормами спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту, а також мийними та знежелювальними засобами. УКРНОІВІ зобов'язана компенсувати працівникам в повному обсязі витрати на придбання засобів індивідуального захисту у межах, передбачених узгодженими Сторонами «Нормами забезпечення спецодягом, спецвзуттям та засобами індивідуального захисту». Забезпечувати працівників додатково, понад встановлені норми, певними засобами індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цих працівників вимагають їх застосування.

6.5. Забезпечити своєчасне проведення інструктажів, а також навчання і перевірку знань з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки в аварійних ситуаціях відповідно до чинних нормативних актів.

6.6. Відповідно до діючих норм, забезпечити приміщення УКРНОІВІ аптечками першої медичної допомоги, систематично поповнювати їх та призначити відповідальних осіб за їх поповнення.

6.7. Забезпечити побутовими приміщеннями прибиральників службових приміщень та обладнати їх відповідно до санітарних норм та правил (шафами для спецодягу, інвентарю тощо).

6.8. Відповідно до санітарних норм та правил забезпечувати вологе прибирання приміщень, у тому числі шляхом застосування спеціальної господарської техніки та устаткування, сучасних мийних та дезінфікуючих засобів, сучасної побутової хімії.

6.9. Відповідно до санітарних норм та правил забезпечити відповідні приміщення

антистатичними засобами, милом, паперовими рушниками або сушарками, серветками, іншим додатковим санітарно-гігієнічним устаткуванням та інвентарем, які використовуються за призначенням та допомагають підтримувати такі приміщення в належному санітарно-гігієнічному стані та зручними для користування ними.

6.10. Відповідно до вимог санітарних норм та правил, підтримувати всі приміщення для роботи в належному робочому стані: систем вентиляції та кондиціонування повітря (періодична заміна фільтрів, налагодження та паспортизація систем), встановлення віконних пристроїв, що регулюються, а саме: жалюзі, завіси, зовнішні затемнювачі світла тощо.

6.11. За необхідності, забезпечувати всі робочі приміщення додатково пристроями для обігріву, охолодження, циркуляції та іонізації повітря робочої зони (обігрівачі, вентилятори, кондиціонери, іонізатори повітря, пристрої для підтримання нормальної вологості повітря тощо) з метою дотримання діючих санітарних норм щодо створення та підтримання належного мікроклімату в таких приміщеннях.

6.12. Обладнати приміщення УКРНОІВІ протипожежними засобами відповідно до чинних вимог Правил пожежної безпеки.

6.13. Забезпечувати цілодобову охорону приміщень і майна УКРНОІВІ.

6.14. Не залучати вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до 14 років чи дітей-інвалідів, а також працівників, які мають немічних батьків чи членів сім'ї, що потребують догляду, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні, а також не направляти їх у відрядження без їх згоди.

6.15. Відшкодовувати працівнику збиток, заподіяний йому каліцтвом чи іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, у повному розмірі втраченого заробітку, а також виплачувати потерпілому одноразову допомогу. Якщо відповідно до медичного висновку в потерпілого встановлено стійку втрату працездатності, ця допомога повинна бути не менше суми, визначеної з розрахунку середньомісячного заробітку потерпілого за кожен відсоток втрати ним професійної працездатності.

У разі смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання розмір одноразової допомоги його сім'ї повинен бути не меншим за п'ятирічну заробітну плату потерпілого і, крім того, не меншим за однорічний заробіток потерпілого на кожну особу, яка перебувала на його утриманні, а також на його дитину, яка народилася протягом не більш як десятимісячного строку після смерті потерпілого, відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Якщо нещасний випадок трапився внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги може бути зменшений, але не більше ніж на 50 %. Факт наявності провини потерпілого встановлюється комісією по розслідуванню нещасного випадку, до якої залучаються представники Профкому.

За працівником, що втратив працездатність у зв'язку з нещасним випадком в

УКРНОІВІ, зберігати місце роботи і середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності або визнання його в установленому порядку інвалідом. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи забезпечити, відповідно до медичних рекомендацій, його перепідготовку і працевлаштування, установити пільгові умови і режим роботи.

ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ:

6.16. Трудовий колектив зобов'язується:

- піклуватися про особисту безпеку і здоров'я, знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці відповідно до своїх посадових обов'язків, користуватися засобами індивідуального та колективного захисту, проходити обов'язкові медичні огляди, дотримуватись зобов'язань щодо охорони праці, передбачених чинним законодавством України та цим Колективним договором;
- сприяти УКРНОІВІ в проведенні у повному обсязі комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів з охорони праці;
- використовувати надані йому у користування комп'ютерну, оргтехніку та інше майно УКРНОІВІ тільки за прямим призначенням та згідно з інструкціями по експлуатації.

6.17. Працівник має право відмовитися від виконання дорученої роботи, якщо така робота не передбачена трудовим договором, працівник не має достатньої кваліфікації або не отримав відповідного інструктажу для її виконання, має місце виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля.

ПРОФКОМ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

6.18. Здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці та цього Колективного договору, а саме:

- здійснює контроль за додержанням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту;
- у разі загрози життю або здоров'ю працівників УКРНОІВІ має право вимагати від УКРНОІВІ негайного припинення робіт на робочих місцях, у структурних підрозділах або на УКРНОІВІ в цілому на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників УКРНОІВІ;
- має право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проєктуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам про охорону праці;
- має право брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві та надавати свої висновки про них, здійснювати контроль за

відшкодуванням УКРНОІВІ шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків;

- має право вносити УКРНОІВІ подання з питань охорони праці та одержувати від неї аргументовану відповідь.

7. ПРОФСПІЛКА, ПРОФКОМ ТА ГАРАНТІЇ ЇХ ДІЯЛЬНОСТІ

7.1. УКРНОІВІ гарантує свободу організації та діяльності Профспілки, проведення загальних зборів (конференцій) трудового колективу.

7.2. Профспілка самостійно організовує свою діяльність, проводить збори, конференції, засідання утворених ними органів, інші заходи, які не суперечать законодавству України.

7.3. Профком представляє інтереси Профспілки та всього трудового колективу УКРНОІВІ у вирішенні питань, які зазначені у цьому Колективному договорі.

7.4. Профком, зі своєї сторони, здійснює контроль за виконанням умов Колективного договору. У разі порушення УКРНОІВІ умов Колективного договору, Профком направляє їй подання про усунення цих порушень, яке має бути розглянуто в тижневий термін. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений термін, Профком має право звернутись безпосередньо до органу, у сфері управління якого знаходиться УКРНОІВІ, чи оскаржити у суді неправомірні дії або бездіяльність УКРНОІВІ.

ПРОФКОМ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

7.5. Сприяти розвитку УКРНОІВІ, ефективності праці, зміцненню трудової дисципліни, удосконаленню нормування та підвищення продуктивності праці, запровадженню нової техніки і технологій тощо.

7.6. Виконувати умови цього Колективного договору та взяти на себе зобов'язання.

7.7. Представляти інтереси членів Профспілки і захищати їх трудові, соціально-економічні права та інтереси і сприяти їх вирішенню.

7.8. Разом з УКРНОІВІ погоджувати запровадження, зміни і перегляд норм праці, питання робочого часу і часу відпочинку, графіки змінності та надання відпусток, підсумованого обліку робочого часу. При цьому, про запровадження нових і зміну чинних норм праці УКРНОІВІ повідомляє працівників не пізніше ніж за два місяці до запровадження.

7.9. Брати участь у розробці Правил внутрішнього трудового розпорядку УКРНОІВІ.

7.10. Разом з УКРНОІВІ брати участь у вирішенні питань оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат тощо.

7.11. Брати участь у підготовці та поданні документів, необхідних для призначення пенсій працівникам.

7.12. Розглядати у п'ятнадцятиденний термін обґрунтоване письмове позовне звернення УКТНОІВІ про розірвання трудового договору з працівником у випадках, передбачених чинним законодавством України, і виносити своє рішення.

7.13. Здійснювати аналіз причин припинення трудових відносин з ініціатором розірвання трудового договору УКТНОІВІ.

УКТНОІВІ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

7.14. Сприяти створенню належних умов для діяльності Профспілки та надавати для роботи транспорт, приміщення з необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням тощо для проведення зборів трудового колективу членів Профспілки і членів Профкому.

7.15. За письмовими заявами членів Профспілки щомісячно і безоплатно утримувати із їхньої заробітної плати та перераховувати на рахунок Профспілки членські профспілкові внески протягом 3 днів після виплати заробітної плати.

7.16. Надавати членам Профкому, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, не менше ніж дві години на тиждень із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків і інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів.

7.17. Надавати Профкому всю необхідну інформацію з питань, що є предметом Колективного договору.

7.18. Не допускати втручання у діяльність Профспілки, яке може перешкодити законному здійсненню її статутної діяльності.

7.19. Надавати можливість розмішувати інформацію Профспілки у приміщеннях на території УКТНОІВІ у доступних для працівників місцях і на внутрішньому веб-сайті.

7.20. Відраховувати Профспілці кошти на культурно-масову, фізкультурно-оздоровчу роботу в розмірі не менше 0,3 % фонду оплати праці.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

8.1. Один раз на рік (у лютому місяці року, наступного за звітним) проводиться комплексна перевірка виконання Колективного договору шляхом створення комісії з представників Сторін.

8.2. Сторони звітують про хід виконання Колективного договору (один раз на рік у лютому місяці року, наступного за звітним) після проведення комплексної перевірки виконання Колективного договору.

8.3. У випадку несвоєчасного виконання зобов'язань або їх виконання не в повній мірі Колективним договором, аналізуються причини й вживаються заходи для їхньої реалізації.

8.4. Особи, які ухиляються від виконання або організації виконання положень цього Колективного договору, притягаються до відповідальності у порядку, встановленому чинним законодавством України.

9. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

9.1. Колективний договір набирає чинності з дня його підписання Сторонами і діє протягом 5 років з дати прийняття трудовим колективом, але у будь-якому випадку – до укладення нового Колективного договору.

Колективний договір підлягає повідомній реєстрації в порядку, встановленому чинним законодавством України.

9.2. Зміни та доповнення до Колективного договору протягом строку його дії можуть вноситися лише за взаємною згодою Сторін і тільки у письмовому вигляді. Пропозиції кожної зі Сторін по внесенню змін та доповнень до Колективного договору розглядаються на зборах (конференції) трудового колективу УКРНОІВІ. Зміни і доповнення, що вносяться до Колективного договору, підлягають повідомній реєстрації в порядку, встановленому чинним законодавством України.

В.о. Директора
ДЕРЖАВНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ
«УКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ОФІС
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ТА
ІННОВАЦІЙ»



Олена ОРЛОВСКА



Голова Профспілкового комітету
Первинної профспілкової організації
ДЕРЖАВНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ
«УКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ОФІС
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ТА
ІННОВАЦІЙ»



Ігор МАТУСЕВИЧ



Колективний договір прийнятий на конференції трудового колективу
ДЕРЖАВНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «УКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ОФІС
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ТА ІННОВАЦІЙ»

28 грудня 2022 року, протокол № 1