

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІННИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ДОДАТОК №5
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
ВІННИЦЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО
АГРАРНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Конференцією трудового колективу

Вінницького національного

аграрного університету

Протокол №1 від 27 квітня 2026 року

Вінниця 2026

1. Додаток №5 до Колективного договору Вінницького національного аграрного університету «Про преміювання та матеріальне стимулювання працівників Вінницького національного аграрного університету» викласти у новій редакції

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання та матеріальне стимулювання працівників Вінницького національного аграрного університету

1. Загальні положення

1.1. Положення про преміювання працівників Вінницького національного аграрного університету (далі – Положення) розроблене відповідно до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), Закону України «Про оплату праці», постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» зі змінами і доповненнями до неї, на підставі законів України «Про освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про вищу освіту», наказу МОН від 26.09.2005 р. № 557 «Про впровадження умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» зі змінами і доповненнями до нього, Статуту Вінницького національного аграрного університету та Колективного договору між адміністрацією і трудовим колективом університету.

1.2. Положення розроблено з метою підвищення мотивації працівників, керівників, професіоналів, фахівців та іншого персоналу установи щодо виявлення та використання резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці, з урахуванням внеску кожного співробітника у результати діяльності установи, кваліфікаційно-професійного досвіду, складності виконуваних робіт та функцій, рівня відповідальності та творчої активності; створення умов для підвищення заробітної плати фахівців відповідно до особистого внеску у кінцеві результати роботи установи; стимулювання до виконання працівниками службових обов'язків на високому професійному рівні та зміцнення трудової дисципліни.

1.3. Преміювання здійснюється за рахунок преміального фонду та утворення економії заробітної плати в межах затвердженого фонду заробітної плати на поточний рік, а саме:

- економія фонду оплати праці за загальним та спеціальним фондами державного бюджету, яка може утворюватися за рахунок наявних вакансій, тимчасової непрацездатності, відпусток без збереження заробітної плати тощо в межах затвердженого кошторису доходів та витрат на календарний рік для всіх працівників Вінницького національного аграрного університету;

- кошти спеціального фонду державного бюджету в межах фактичних надходжень та затвердженого фонду оплати праці.

Норми цього Положення реалізуються установою тільки в межах наявних коштів та кошторису, при цьому не допускається створення кредиторської заборгованості з оплати праці.

2. Порядок преміювання

2.1. Преміювання працівників установи може проводитись за підсумками роботи трудового колективу за місяць (квартал, рік тощо), до державних і професійних свят, ювілейних дат (50, 60, 70, 80, 85, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100 років), та в інших випадках за умови виконання основних показників діяльності установи відповідно до затверджених критеріїв якості роботи і залежно від особистого внеску кожного працівника.

2.2 Преміюванню підлягають співробітники, які займають посади згідно штатного розпису Вінницького національного аграрного університету.

2.3. Преміювання може бути персональним за особистий внесок у виконання важливого завдання чи термінової роботи, до знаменної дати тощо.

2.4. Розмір премії конкретного працівника залежить від особистого внеску в результати роботи структурного підрозділу/установи, не обмежується граничними розмірами та встановлюється на підставі клопотання керівника структурного підрозділу.

2.5 Розмір премії працівнику може встановлюватись як у відсотках до посадового

окладу, так і в фіксованій грошовій сумі, за поданням керівника структурного підрозділу.

2.6. Преміювання ректора університету, установлення надбавок і доплат до посадових окладів, надання матеріальної допомоги здійснюються на підставі дозволу Міністерства освіти і науки України у межах наявних коштів на оплату праці.

2.7. Премії нараховуються відповідно наказу ректора.

2.8. Основними показниками для преміювання є досягнення в праці, ініціатива у виконанні завдань, виявлені працівником для одержання університетом вагомих досягнень у навчальній, науковій, науково-дослідній, виховній та виробничій роботі.

2.9. Підставами для преміювання є:

а) для керівних працівників (ректор, проректори, директори, декани, завідувачі кафедр, керівники структурних підрозділів, коледжів):

- сумлінне відношення до виконання своїх посадових обов'язків;
- забезпечення стабільної роботи керованих ними підрозділів;
- сприяння виконанню завдань;
- виявлена ініціатива щодо одержання університетом коштів спеціального фонду;
- зразкове виконання вимог з охорони праці;
- економія матеріальних та енергетичних ресурсів;
- своєчасна здача і достовірність фінансових, статистичних та інших звітів;

б) для науково-педагогічних працівників (асистент, викладач, старший викладач, доцент, професор, учений секретар):

- сумлінне відношення до виконання своїх посадових обов'язків, високі досягнення в науковій, навчальній і виховній роботі;
- за активну участь та якісне виконання наукових, науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт та успішний захист;
- докторантам, аспірантам та їх науковим керівникам за своєчасне представлення до захисту дисертаційних робіт;
- виявлена ініціатива у впровадженні нових форм навчального процесу;
- за освоєння нових видів науково-педагогічної діяльності;
- економія фінансових та матеріальних ресурсів;

- виявлена ініціатива щодо одержання університетом коштів спеціального фонду;
- за якісну підготовку звітних матеріалів;
- за роботу у наукових, науково-методичних, методичних радах міністерств та відомств (за відповідним поданням);

в) за роботу з обдарованою молоддю:

- науковим керівникам студентських робіт дипломантів Всеукраїнських конкурсів;
- за організаційно-технічну роботу по проведенню університетських конкурсів;
- науковим керівникам дипломних проєктів – дипломантів конкурсів;
- за організаційно-технічну роботу проведення Всеукраїнських, університетських та місцевих олімпіад, конкурсів;
- за організаційно-технічну роботу з проведення студентських конференцій Всеукраїнського та Міжнародного значення;

г) для педагогічних працівників, спеціалістів та службовців:

- сумлінне виконання своїх посадових обов'язків;
- якісне і своєчасне виконання завдань, розпоряджень керівництва;
- участь у впровадженні нових форм навчального та виховного процесу;
- виявлена ініціатива щодо одержання університетом коштів спеціального фонду;
- проведення семінарів, тренінгів, стажування для вивчення передового досвіду;
- економія фінансових та матеріальних ресурсів;

д) для працівників бібліотеки:

- сумлінне виконання своїх посадових обов'язків;
- якісне і своєчасне виконання завдань, розпоряджень керівництва;
- за організаційно-технічну роботу по проведенню університетських конференцій, конкурсів, семінарів, тренінгів, стажування тощо;
- вивчення передового досвіду організації роботи вітчизняних та світових бібліотек та внесення пропозицій щодо його використання.

е) для обслуговуючого персоналу (робітників):

- сумлінне виконання своїх посадових обов'язків;
- якісне і своєчасне виконання завдань, розпоряджень керівництва;

- забезпечення безаварійної роботи закріпленого за ними обладнання;
- вжиття заходів по економії матеріальних ресурсів;
- участь у впровадженні в дію ініціатив щодо одержання університетом коштів спеціального фонду.

А також інші критерії та показники діяльності, що не суперечать законодавству та цьому Положенню.

2.10. Працівники університету отримують премію за умови наявності економії фонду заробітної плати за навчальну, методичну, наукову та науково-дослідну роботу у розмірі:

№ з/п	Види здобутків	Розмір винагороди (грн)	Примітки
1	2	3	4
1	Викладання курсів зі спеціальних дисциплін іноземною мовою	1 мінімальна заробітна плата	За поданням профільного проректора університету з відповідною кількістю годин, при наявності НМКД. У разі викладання дисципліни різними викладачами (лекції і практичні) визначається розмір внеску кожного викладача пропорційно.
2	Наявність 10 критеріїв відповідності п.38 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності	1 мінімальна заробітна плата	Щорічно за кожною дисципліною, яку забезпечує НПП
3	Акредитація ОП	1 мінімальна заробітна плата	За якісну підготовку акредитаційної справи та успішне проходження акредитаційної експертизи (оцінки В і вище) гаранту і членам робочої групи за поданням проректорам з науково-педагогічної та навчальної роботи, відповідно до участі кожного.

4	Ліцензування	2000	Підготовка і подання ліцензійної справи на відкриття нової спеціальності на всіх членів робочої групи, відповідно до їх участі за поданням проректора з науково-педагогічної та навчальної роботи
5	Відповідність освітньої траєкторії науковій діяльності	1000 за одну ОК	За результатами проведення акредитаційної експертизи (відсутність зауважень) за всіма ОК, які забезпечує НПП за поданням директора ННЦ
6	Захист дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата наук (доктора філософії), доктора наук за умов захисту дисертації НПП та працівників ВНАУ у разі захисту НПП, працівників ВНАУ, аспірантів, докторантів, які захистились у ВНАУ	Повна виплата посадового окладу науковому керівнику (консультанту). Дисертанту преміювання у розмірі посадового окладу розподіляється на період трьох років з виплатою 20 % посадового окладу протягом першого року з дня отримання диплома, 30 % – протягом другого року з дня отримання диплома та 50 % – протягом третього року з дня отримання диплома	Після надання копії диплома, атестата та за відповідним поданням профільного проректора
7	Публікація статті у науковому журналі, зареєстрованому у наукометричних базах Scopus і Web of Science Core Collection, який відноситься до Q ₁ , за умови прикріплення статті до профілю викладача у наукометричних базах та афілювання до	Розмір премії встановлюється відповідно до службового подання у розмірі мінімальної заробітної плати. У разі відсутності цитувань розмір премії зменшується на 50%	Після надання копії підтверджуючих документів. Сума грошової винагороди розподіляється пропорційно на всіх штатних співавторів за відповідним поданням профільного проректора

	<p>профілю ВНАУ і завантаження електронної копії до репозиторію університету та за умови використання у списку літератури не менше 5 посилань на наукові публікації НПП ВНАУ у відповідній наукометричній базі, афільованих до наукового профілю ВНАУ, не враховуючи самоцитування на публікації авторів статті</p>		
8	<p>Публікація статті у науковому журналі, зареєстрованому у наукометричних базах Scopus і Web of Science Core Collection, який відноситься до Q₂, за умови прикріплення статті до профілю викладача у наукометричних базах та афілювання до профілю ВНАУ і завантаження електронної копії до репозиторію університету та за умови використання у списку літератури не менше 5 посилань на наукові публікації НПП ВНАУ у відповідній наукометричній базі, афільованих до наукового профілю ВНАУ, не враховуючи самоцитування на</p>	<p>Розмір премії встановлюється відповідно до службового подання у розмірі мінімальної заробітної плати. У разі відсутності цитувань розмір премії зменшується на 50%</p>	<p>Після надання копії підтверджуючих документів. Сума грошової винагороди встановлюється пропорційно на всіх штатних співавторів за відповідним поданням профільного проректора</p>

	публікації авторів статті		
9	<p>Публікація статті у науковому журналі, зареєстрованому у наукометричних базах Scopus і Web of Science Core Collection, який відноситься до Q₃-Q₄, за умови прикріплення статті до профілю викладача у наукометричних базах та афілювання до профілю ВНАУ і завантаження електронної копії до репозиторію університету та за умови використання у списку літератури не менше 5 посилань на наукові публікації НПП ВНАУ у відповідній наукометричній базі, афільованих до наукового профілю ВНАУ, не враховуючи самоциткування на публікації авторів статті</p>	<p>Розмір премії встановлюється відповідно до службового подання у розмірі мінімальної заробітної плати. У разі відсутності цитувань розмір премії зменшується на 50%</p>	<p>Після надання копії підтверджуючих документів. Сума грошової винагороди встановлюється пропорційно на всіх штатних співавторів за відповідним поданням профільного проректора</p>

10	Видання підручника	200,00 за 1 умовний друкований аркуш	При наявності грифу МОН або Вченої ради університету. Сума грошової винагороди встановлюється пропорційно внеску кожного співавтора (при наявності декількох співавторів) за відповідним поданням. Винагорода виплачується після надання витягу з бібліотеки про наявність 5-ти друкованих видань, 1 примірника у Експертній раді ВНАУ, 1 примірника на кафедрі та електронних копій у репозиторії університету
11	Видання посібника	150,00 за 1 умовний друкований аркуш	При наявності грифу МОН або Вченої ради університету. Сума грошової винагороди встановлюється пропорційно внеску кожного співавтора (при наявності декількох співавторів) за відповідним поданням. Винагорода виплачується після надання витягу з бібліотеки про наявність 5-ти друкованих видань, 1 примірника у Експертній раді ВНАУ, 1 примірника на кафедрі та електронних копій у репозиторії університету

12	Видання монографії, рецензованої Національною академією наук України або галузевими академіями наук чи видання монографії опублікованої у закордонних наукових виданнях іноземною мовою	300,00 за 1 умовний друкований аркуш	При наявності грифу МОН або Вченої ради університету. Сума грошової винагороди встановлюється пропорційно внеску кожного співавтора (при наявності декількох співавторів) за відповідним поданням. Винагорода виплачується після надання витягу з бібліотеки про наявність 5-ти друкованих видань, 1 примірника у Експертній раді ВНАУ, 1 примірника – на кафедрі та електронних копій у репозиторії університету. А також виплачується компенсація за вартість примірників монографії, зданих в бібліотеку – 5 екземплярів, Експертну раду – 1 екземпляр, кафедрі – 1 екземпляр.
13	Отримання патенту на корисну модель	900,00	На всіх штатних співаторів за відповідним поданням за умови, що патент є власністю університету
14	Отримання патенту на винахід	6000,00	
15	Отримання авторського свідоцтва – на сорт чи гібрид – на комп'ютерну програму	1000,00	На всіх штатних співаторів за відповідним поданням за умови передачі права власності університету
16	За наукове керівництво студентськими науковими роботами, стартапами, підготовкою до участі у всеукраїнських конкурсах, олімпіадах та одержання дипломів I-III ступеня	800,00 600,00 400,00	За диплом I ст. За диплом II ст. За диплом III ст. Після надання копії підтверджуючих документів щодо статусу конкурсу, олімпіади

17	За наукове керівництво студентськими науковими роботами, стартапами, підготовкою до участі у міжнародних конкурсах, олімпіадах та одержання дипломів I-III ступеня	1200,00 800,00 600,00	За диплом I ст. За диплом II ст. За диплом III ст. Після надання копії підтверджуючих документів щодо статусу конкурсу, олімпіади
18	Науковому керівнику (консультанту) за кожних 5 захищених під його керівництвом за період роботи у ВНАУ кандидатів (докторів філософії) або докторів наук працюючих у ВНАУ (в т.ч. у коледжах університету)	10000,00	Одноразова грошова винагорода виплачується за умови надання підтверджуючих документів (копій дипломів)
19	Залучення коштів до спеціального фонду університету на виконання наукових (науково-технічних) робіт на замовлення українських і міжнародних фізичних/юридичних осіб	5% від обсягу фінансування за поточний рік	Винагорода виплачується керівнику робіт (проекту, договору) та членам колективу виконавців за поданням керівника з урахуванням особистого внеску. Виплата здійснюється після фактичного надходження коштів на рахунок університету. Після надання копій підтверджуючих документів щодо залучення фінансування (договір, грантова угода, контракт, акти виконаних робіт, рахунки або інші офіційні документи). Виплата здійснюється після виконання зобов'язань за договором (проектом) або відповідного етапу робіт, що підтверджується актами

			виконаних робіт чи іншими передбаченими документами. Виплата здійснюється в межах фонду оплати праці та відповідно до чинного законодавства.
--	--	--	--

2.11. Службові подання про преміювання працівників за результатами навчальної, наукової та науково-дослідної роботи з усіма підтверджуючими документами формуються заступником декана/директора інституту з наукової роботи, візуються директором навчально-наукового інституту, деканом, профільним проректором та подаються на ім'я Голови Вченої ради університету і є, в подальшому, підставою для формування відділом кадрів наказу на преміювання працівників.

3. Порядок встановлення доплат

3.1. Працівникам університету у порядку, передбаченому законодавством, та в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисі доходів і видатків університету, встановлюються доплати:

3.1.1. За вчене звання:

- професора – у граничному розмірі 33 відсотки посадового окладу (ставки заробітної плати);
- доцента, старшого наукового співробітника, старшого дослідника – у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Зазначена доплата встановлюється працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним ученим званням. За наявності у зазначених працівників двох або більше вчених звань доплата встановлюється за одним (вищим) званням;

3.1.2. За науковий ступінь:

- доктора наук – у граничному розмірі 25% посадового окладу (ставки заробітної плати);
- кандидата наук, доктора філософії – у граничному розмірі 15% посадового окладу (ставки заробітної плати).

Зазначена доплата встановлюється працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем. За наявності у працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем.

Відповідність ученого звання та наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником навчальних закладів, установ освіти та наукових установ.

Документи, що засвідчують наявність наукового ступеня та вченого звання повинні відповідати нормам і вимогам, передбаченим законодавством;

3.1.3. За вислугу років бібліотечним працівникам залежно від стажу – більше 3-х років – 10% посадового окладу, більше 10 років – 20% посадового окладу, більше 20 років – 30% посадового окладу;

3.1.4. За використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів – у розмірі 10 відсотків посадового (місячного) окладу;

3.1.5. У розмірі до 35% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за роботу в нічний час. Доплата встановлюється за кожну годину роботи з 22 години до 6 години ранку;

3.1.6. Доплати до 12% за особливий характер праці встановлюються на підставі результатів атестації робочих місць і включенні їх у відповідний перелік робіт (професій).

3.2. Доплати виплачуються згідно наказу ректора на підставі наданих підтверджуючих документів.

4. Порядок встановлення надбавок

4.1. Надбавки встановлюються:

- за вислугу років науково-педагогічним і педагогічним працівникам залежно від стажу – більше 3-х років – 10% посадового окладу, більше 10 років – 20 % посадового окладу, більше 20 років – 30% посадового окладу;

4.2. Надбавки також можуть встановлюватися:

- за знання та використання в роботі іноземної мови – 15% посадового окладу

(ставки заробітної плати). Надбавка не встановлюється працівникам, для яких вимогами для зайняття посади передбачено знання іноземної мови, що підтверджено відповідним документом;

- за почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР «народний» – у розмірі 40%, «заслужений» – 20% посадового окладу;

- за спортивні звання «заслужений тренер», «заслужений майстер спорту» – у розмірі 20% посадового окладу, «майстер спорту міжнародного класу» – 15 %, «майстер спорту» – 10% посадового окладу. Надбавки за почесні та спортивні звання встановлюються працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним почесним або спортивним званням. За наявності двох або більше звань надбавки встановлюються за одним (вищим) званням. Відповідність почесного або спортивного звання профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником навчального закладу;

- особливі умови роботи бібліотечним працівникам – у граничному розмірі 50% посадового окладу;

Водіям автомобілів при наявності відповідних документів встановлюються надбавки за класність у таких розмірах:

- водіям II-го класу – 10%, водіям I-го класу – 25% від установленної тарифної ставки за відпрацьований час.

4.3. Службові подання щодо встановлення надбавок узгоджуються з профільним проректором, головним бухгалтером, планово-фінансовим відділом, юридичним відділом, профкомом працівників університету та відділом кадрів.

4.4. Працівникам університету у порядку, передбаченому законодавством, та в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисі доходів і видатків університету, можуть бути встановленні надбавки до посадового окладу:

- за високі досягнення у праці – 50%;
- за складність, напруженість у роботі – 50%;
- за виконання особливо важливих робіт, на термін їх виконання – до 50%.

Надбавки за високі досягнення у праці встановлюються на період до одного року.

Надбавки до заробітної плати за високі досягнення в праці мають відповідати конкретним результатам діяльності спеціаліста (керівника). Надбавки за виконання особливо важливої роботи встановлюються на термін її виконання – до 50%. Віднесення робіт до категорії особливо важливих робіт визначається ректором.

Надбавки за складність, напруженість у роботі встановлюються на термін виконання цих робіт, але не більше ніж на рік.

Елементами складності й напруженості в роботі можуть бути для **науково-педагогічних працівників:**

- впровадження нових технологій навчання;
- високі результати кураторської роботи;
- високі результати у виховній і громадській роботі;
- високі результати в удосконаленні навчально-лабораторної бази й ін.

Для інших категорій працівників університету:

– зразкове виконання службових обов'язків, відсутність порушень виробничої дисципліни, розпорядку дня, високі результати у створенні та вдосконаленні навчально-лабораторної бази;

– економія енергоресурсів, відсутність аварій і матеріальних збитків, повне забезпечення навчального процесу обладнанням, технікою, матеріалами;

– зразковий санітарно-технічний стан приміщень, лабораторій навчальних корпусів та гуртожитків, безаварійна експлуатація матеріально-технічних засобів навчання; повне і якісне забезпечення життєдіяльності підрозділів університету.

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи, порушення трудової дисципліни ці надбавки скасовуються або зменшуються наказом ректора університету. Конкретний розмір вказаних надбавок встановлює ректор на підставі подання керівника відповідного підрозділу з докладним обґрунтуванням доцільності призначення надбавки конкретному працівнику. Розмір надбавок працівникам, із якими укладається контракт, встановлює ректор університету відповідно з умовами контракту.

При внесенні пропозиції щодо встановлення (збільшення розміру) та скасування (зменшення розміру) конкретному працівникові надбавки за високі досягнення у праці

або надбавки за виконання особливо важливої роботи враховується:

- термін перебування на посаді, інтенсивність освоєння спеціальності;
- функціональне навантаження, кваліфіковане і самостійне вирішення службових питань, якісна, своєчасна підготовка матеріалів і пропозицій;
- ініціатива і творчий підхід до виконання службових обов'язків;
- дотримання трудової дисципліни.

4.5. Встановлення надбавок, зазначених в пункті 4.4 цього Положення, здійснюється щомісячно на основі рішення ректорату.

5. Порядок надання матеріальної допомоги

5.1. Матеріальна допомога педагогічним і науково-педагогічним працівникам університету на оздоровлення надається в сумі посадового окладу один раз на рік відповідно ст. 57 Закону України «Про освіту» при наданні чергової щорічної відпустки.

5.2. Всім іншим категоріям працівників матеріальна допомога надається за рахунок фонду економії заробітної плати при виникненні тяжкого матеріального становища у працівників університету, а також у разі: хвороби працівника, тяжкої хвороби або смерті члена сім'ї, втрати майна від пограбування, пожежі та іншого стихійного лиха (в розмірі до одного посадового окладу).

5.3. Матеріальна допомога надається за наказом ректора на підставі заяви працівника, клопотання керівника структурного підрозділу та погодженням з профкомом працівників університету.

6. Порядок вирішення спорів

6.1. Спори з питань преміювання, встановлення доплат і надбавок розглядаються у порядку, передбаченому законодавством про працю.

7. Прикінцеві положення


7.1. Розміри доплат, які встановлюються згідно законодавства України за погодженням з профкомом, можуть змінюватись на підставі і умовах, передбачених

змiнами та доповненнями у законодавчих актах України.

7.2 Нарахування премій та матеріальної допомоги здійснюється за наявності коштів, в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків на поточний рік.

Дія цього положення поширюється до наступних змін.

Від адміністрації
Вінницького національного аграрного
університету

Ректор  Григорій КАЛЕТНИК
« 27 »  2026 року

Від трудового колективу

 Голова профкому  Олена СОЛОНА
« 27 »  2026 року