

## **Зміни і доповнення до**

### **Колективного договору, схвалені/затверджені конференцією трудового колективу 14 червня 2024 року**

1. В додатку 4 «Положення про преміювання» до Колективного договору:

1.1. видалити пункт 3.1 повністю.

1.2. пункт 10 викласти в новій редакції:

*«10. Преміювання працівників університету за досягнення у виконанні завдань Стратегічних цілей і намірів до 2030 року.*

*Працівники преміюються відповідно до «Порядку преміювання працівників Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна за досягнення у виконанні завдань Стратегічних цілей і намірів до 2030 року».*».

2. Доповнити Колективний договір новим РОЗДІЛОМ 12 ОРГАНІЗАЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ такого змісту:

#### **РОЗДІЛ 12 ОРГАНІЗАЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ**

12.1. Організація трудових відносин в Каразінському університеті у період дії воєнного стану, введеного Законом України «Про правовий режим воєнного стану» здійснюється відповідно до вимог Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (зі змінами та доповненнями). У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

12.2. Згідно із законодавством на період дії воєнного стану вводиться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачених ст. ст. 43, 44 Конституції України.

12.3. При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

З метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, Каразінський університет може укласти з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

12.4. У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною 3 ст.

32 та ст. 103 КЗпП України, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов.

Повідомлення працівника про прийняття на роботу, зміну істотних умов праці, зміну умов оплати праці, звільнення, інші повідомлення у межах трудових правовідносин можуть здійснюватися від імені Каразінського університету (як роботодавця) уповноваженими працівниками відділу кадрів.

Уповноважені працівники Відділу кадрів Каразінського університету (як роботодавця) направляють листи (повідомлення, накази тощо) працівнику в електронній формі з домену «karazin.ua» на електронну адресу та/або за номером телефону в меседжері (вайбер, телеграмм тощо), вказані особисто працівником в заяві (про прийняття на роботу, тощо). Відповідальність за актуальність інформації про засоби зв'язку, вказана працівником в заяві для комунікації з ним, несе працівник.

Працівники зобов'язані щоденно в робочі дні переглядати електронну пошту та інші засоби зв'язку, для своєчасного отримання інформації / ознайомлення із повідомленнями/документами.

У разі зміни контактних даних (електронної пошти, номера телефону, месенджера) працівник зобов'язаний негайно надати оновлену інформацію про спосіб обміну інформацією із ним безпосередньому керівнику та до відділу кадрів шляхом подання відповідної заяви.

12.5. У період дії воєнного стану Каразінський університет, як роботодавець, має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

12.6. Час початку і закінчення щоденної роботи визначається Каразінським університетом.

12.7. У період дії воєнного стану не застосовуються норми ст. 53, ч. 1 ст. 65, ч. ч. 3-5 ст. 67, ст. ст. 71, 73, 78-1 КЗпП України та ч. 2 ст. 5 Закону України «Про відпустки», а саме:

- норми ст. 53 КЗпП України щодо тривалості роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів. Тривалість роботи на передодні святкових, неробочих і вихідних днів не скорочується на одну годину;

- норми ч. 1 ст. 65 КЗпП України щодо надурочних робіт. У разі встановлення робочого часу понад норму, оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці;

- норми ч. ч. 3-5 ст. 67 КЗпП України про перенесення вихідного дня у разі збігу святкового або неробочого дня з вихідним днем;

- норма ст. 71 КЗпП України щодо заборони роботи у вихідний день;

- норма ст. 73 КЗпП України про встановлення святкових і неробочих днів;

- норма ст. 78-1 КЗпП України та ч. 2 ст. 5 Закону України «Про відпустки» відповідно до яких святкові та неробочі дні (ст. 73 КЗпП України) при визначенні тривалості щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (ст. 19 Закону України «Про відпустки»), не враховуються.

12.8. Сумарна зайнятість працівника (за основним місцем роботи та/або на умовах сумісництва), як правило, не повинна перевищувати 1,5 норми тривалості робочого часу за відповідними посадами в Каразінському університеті.

12.9. Протягом періоду дії воєнного стану Каразінський університет на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки», без зарахування часу перебування у такій відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого п. 4 ч.1 ст. 9 Закону України «Про відпустки».

Максимальний строк надання відпустки без збереження заробітної плати за угодою сторін у період дії воєнного стану не може перевищувати строку дії воєнного стану в Україні, оголошеного станом на дату подання працівником заяви про надання такої відпустки. Строк відпустки без збереження заробітної плати за угодою сторін у період дії воєнного стану не продовжується у випадку продовження строку дії воєнного стану.

12.10. У період дії воєнного стану Роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого п. 4 ч. 1 ст. 9 Закону України «Про відпустки».

12.11. У разі виникнення небезпечної ситуації для життя і здоров'я працівників, Каразінським університетом запроваджується дистанційна форма роботи. Працівники виконують свої посадові обов'язки поза приміщеннями Каразінського університету, в будь-якому місці за їх власним вибором та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

12.12. У разі неможливості забезпечити працівників роботою, у тому числі дистанційно, та гарантувати відсутність загрози їхньому життю та здоров'ю, Каразінський університет запроваджує простій для таких працівників.

Простій - це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

12.13. У зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором, допускається в порядку, визначеному законодавством, призупинення дії трудового договору – тимчасове

припинення Роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором.

12.14. У зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташований Каразінський університет та існування загрози для життя і здоров'я, працівник може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві.

12.15. У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи Роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

12.16. У межах своєї компетенції Первинна профспілкова організація працівників університету повинна забезпечувати контроль за мінімальними трудовими гарантіями працівників Каразінського університету в умовах воєнного стану.

12.17. Відповідно до ст.11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», на період дії воєнного стану дія окремих положень Колективного договору може бути зупинена за ініціативою Роботодавця. З метою забезпечення захисту трудових прав працівників, Роботодавець зобов'язаний перед прийняттям такого рішення провести відповідні консультації з Первинною профспілковою організацією працівників університету та поінформувати працівників про прийняте рішення.

Роботодавець зобов'язаний оформити своє рішення про зупинення/поновлення дії окремих положень Колективного договору наказом. Рішення про зупинення дії окремих положень Колективного договору має бути аргументованим. Наказ обов'язково має містити підстави запровадження такого рішення.

У випадку відсутності наказу Роботодавця, норми Колективного договору не будуть вважатися зупиненими.

Рішення Роботодавця про скасування зупинення окремих положень Колективного договору оформлюється наказом про поновлення дії окремих положень Колективного договору або вчиненням дій, які фактично свідчать про виконання раніше зупинених положень Колективного договору.