

СХВАЛЕНО
Конференцією трудового
колективу
10 березня 2023 року
Протокол № 19

ДОПОВНЕННЯ та ЗМІНИ до КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
між адміністрацією та профспілковим комітетом Харківської державної академії
культури на 2021-2025 роки схваленого Конференцією трудового колективу
30 серпня 2021 року (протокол №13) та зареєстрованим Управлінням соціального
захисту населення адміністрації Шевченківського району Харківської міської ради
08.10.2021 за № 270.

м. Харків
2023 рік

ДОПОВНЕННЯ та ЗМІНИ до КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ Харківської державної академії культури

Доповнити РОЗДІЛ III. п. 3.23 таким чином:

В період воєнного стану ректор за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи (далі – ВПО), при наданні підтверджуючих документів щодо набуття такого статусу, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів.

Якщо працівниками використано 90 календарних днів такої відпустки, то надалі можуть бути різні варіанти в залежності від розвитку подій та рішення роботодавця та працівника.

Інші варіанти відпустки без збереження зарплати за погодженням з роботодавцем:

- на період дії воєнного стану, тривалість обмежена воєнним станом (ч. 3 ст. 12 Закону України від 15.03.2022 № 2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»);

Всі ці відпустки без збереження зарплати надаються за угодою сторін.

Окрім того, керуючись ст. 13 Закону України від 15.03.2022 № 2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану») роботодавець і працівник за наявності умов можуть призупинити дію трудового договору.

Додати до РОЗДІЛ III п. 3.24. а саме:

3.24. Встановлення по можливості для працівників, які на період воєнного стану виїхали за межі України або евакуювались у інші населені пункти на території України, дистанційної роботи (за умови виконання трудових обов'язків).

- за погодженням між працівником і ректором Академії для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу, так і згодом.

На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу чи гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі ректора без обов'язкового укладання у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу.

Виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівника. Якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше, дистанційна (надомна) робота передбачає оплату

праці в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим законодавством. Гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої нормами тривалості робочого часу.

Гнучкий режим робочого часу може передбачати:

- фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки; при цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини;
- змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;
- час перерви для відпочинку і харчування.

Облік робочого часу забезпечується адміністрацією.

Доповнити РОЗДІЛ IV п. 4.17 в такій редакції:

4.17. За працівником зберігається середній заробіток за час перебування працівників в укритті, якщо таке перебування припадає на робочий час;

Доповнити РОЗДІЛ V п. 5.6 в такій редакції:

Адміністрація зобов'язана забезпечити працівників відповідним укриттям або надання можливості перебування працівників в укритті за межами підприємства, установи, організації, ознайомлення з Інструкцією щодо дій працівників при загрозі або виникненні надзвичайних ситуацій, забезпечення контролю за її виконанням.

РОЗДІЛ VI пункт 6.3 викласти в такій редакції:

З 01 січня 2023 року рішення про призначення або відмову в призначенні допомоги за листками непрацездатності має приймати створена в академії комісія з призначення страхових виплат. Рішення комісії затверджується ректором. (Наказ № 40 від 07.02.2023 р.)

Рішення про призначення допомоги по тимчасовій втраті працездатності, декретної допомоги, допомоги на поховання оформлюється Протоколом засідання комісії, затвердженого ректором та має силу наказу. Умови здійснення виплат за лікарняними працівникам не змінились. Оплата лікарняних здійснюється роботодавцем, як це було і раніше – 5 днів за рахунок власних коштів, починаючи з шостого дня – за рахунок страхових коштів. У випадку лікарняних внаслідок нещасного випадку на виробництві – з 18 дня.

РОЗДІЛ VII. Змінити назву Розділу VII. Гендерна рівність на Гендерна рівність та запобігання мобінгу.

Доповнити пункт 7.2.

Відповідно до Закону України від 16 листопада 2022 року № 2759-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» Кодекс законів про працю України доповнено статтею 2-2 «Заборона мобінгу (цькування)».

Додати пункт 7.2а. Учинення мобінгу (цькування) заборонено.

Додати пункт 7.2б. Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

Підстава: рішення Конференції трудового колективу Харківської державної академії культури від 10.03.2023 р., протокол № 19.

Голова конференції

Голова первинної профспілкової організації ХДАК



Василь ШЕЙКО

Людмила КОЛЕСНИК