

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«Харківський політехнічний інститут»

НАКАЗ

« 01 » квітня 2022 року

№ 117 ОД

м. Харків

***Про організацію трудових відносин
в умовах воєнного стану***

У зв'язку із набуттям законної сили Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ, враховуючи коментар Міністерства економіки України до вказаного Закону,

НАКАЗУЮ:

1. З 01 квітня 2022 року до дня припинення або скасування воєнного стану запровадити простий наступних структурних підрозділів та/або працівників:

- 1.1 Відділ експлуатації спортивних споруд;
- 1.2 Музей історії;
- 1.3 Палац студентів;
- 1.4 Комбінат громадського харчування «Славутич» (їдальня);
- 1.5 Навчально- виробничий центр;
- 1.6 Автогосподарство;
- 1.7 Виробничий відділ;
- 1.8 Відділ постачання;
- 1.9 Оперативно – диспетчерський відділ;
- 1.10 Працівники довідково- паспортного столу Студмістечка;
- 1.11 Центр кар'єри;
- 1.12 Відділ слабкострумкових мереж;
- 1.13 Відділ охорони праці;
- 1.14 Редакційно – виробничий відділ;
- 1.15 Видавничо – поліграфічний центр (типографія);
- 1.16 Учбово – допоміжний персонал кафедр;
- 1.17 Відділ із питань надзвичайних ситуацій і цивільного захисту населення;
- 1.18 Редакція газети «ПОЛІТЕХНІК».

2. Керівникам структурних підрозділів, зазначених у пункті 1 даного наказу, вжити заходів щодо повідомлення працівників про запровадження простою в електронній формі з використанням технічних засобів електронних комунікацій.

Роз'яснити, що працівники структурних підрозділів, зазначених у пункті 1 даного наказу, табелюються умовним позначенням простою — «П».

Час вимушеного простою оплачується відповідно до положень статті 113 КЗпП України.

3. З метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які

евакуювалися закордон або в іншу місцевість та неможливо виконувати роботу дистанційно, перебувають у відпустці, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, укласти з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника, незалежно від причин його відсутності.

4. Визначити, що при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану, такий трудовий договір укладається у письмовій формі або у вигляді електронного документу, обов'язковим реквізитом якого є електронний підпис сторін (УЕП або КЕП).

5. Візування заяв з кадрових питань та погодження проєктів наказів здійснюється відповідно до Інструкції з діловодства НТУ «ХПІ», у тому числі у електронному вигляді із застосуванням електронних підписів (УЕП або КЕП) посадових осіб Університету. Будь-які зауваження та пропозиції надаються у електронній формі з використанням технічних засобів електронних комунікацій.

6. З метою належної організації виконання роботи, у тому числі дистанційної, керівникам усіх структурних підрозділів визначити способи комунікації та взаємодії між сторонами під час виконання роботи:

6.1 визначити засоби електронного зв'язку, наприклад електронна пошта, номер телефону, мобільний додаток тощо;

6.2 умови звітності працівника про виконану роботу (за необхідності);

6.3 умови повідомлення працівника про виникнення ситуацій, що унеможливають належне виконання роботи, у тому числі дистанційної;

6.4 інші умови щодо комунікації та взаємодії сторін.

7. З метою забезпечення дотримання прав працівників на керівників усіх структурних підрозділів покласти персональну відповідальність за ведення достовірного обліку виконаної працівником роботи.

8. Керівникам усіх структурних підрозділів взяти до уваги, що працівники, які не мають змоги виконувати роботу у зв'язку із небезпекою для життя і здоров'я, не підлягають звільненню. Якщо з таким працівником відсутній зв'язок, до з'ясування причин і обставин його відсутності, за ним зберігаються місце роботи та посада, трудові відносини не припиняються, однак час невиконання роботи не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, та не підлягає оплаті.

Роз'яснити, що працівники, з якими відсутній зв'язок, табелюються умовним позначенням «НЗ» (*відсутність з нез'ясованих причин*); працівники, з якими наявний зв'язок, але які не мають змоги виконувати роботу, табелюються умовним позначенням «І» (*інші причини неявки*). Такий час не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, та не підлягає оплаті.

9. У разі неможливості працівником виконувати роботу, у тому числі дистанційно, керівникам структурних підрозділів роз'яснити право працівника на щорічну оплачувану відпустку (за наявності) або право на відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого Законом України «Про відпустки».

Працівникам, які бажають намір скористатися правом на будь-який вид відпустки, рекомендувати реалізувати таке право у квітні 2022 року до 06 числа.

Роз'яснити, що заяви про надання будь-якого виду відпустки подаються безпосередньо керівнику структурного підрозділу з використанням технічних засобів електронних комунікацій (сканована копія або фотокопія заяви із особистим підписом). Керівник

структурного підрозділу у подальшому передає такі заяви начальнику відділу кадрів на електронну адресу: anna1592k@ukr.net для належного обліку робочого часу працівників.

Роз'яснити, що працівники, які скористалися правом на щорічну основну відпустку табелюються умовним позначенням «В», а працівники, які скористалися правом на відпустку без збереження заробітної плати, – умовним позначенням «БЗ».

10. Визначити, що у період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 (двадцять чотири) календарні дні.

11. На період воєнного стану зупинити дію положень Колективного договору між адміністрацією Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» та первинною профспівковою організацією Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» на 2021-2025 роки, а саме:

11.1 щодо тривалості роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів;

11.2 щодо щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці та її тривалості (працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується на умовах підвищеного ризику для здоров'я, та працівників з ненормованим робочим днем).

12. Затверджені графіки відпусток на 2022 рік визнати такими, що втратили чинність, та не підлягають подальшому застосуванню.

13. Забезпечити оприлюднення цього наказу шляхом розміщення на офіційному веб-сайті.

14. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Ректор



Євген СОКОЛ