



УКРАЇНА
ЧЕРНІГІВСЬКА РАЙОННА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ЧЕРНІГІВСЬКА РАЙОННА ВІЙСЬКОВА АДМІНІСТРАЦІЯ
ЧЕРНІГІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ
Просп. Миру, 116 а. м. Чернігів, 14005, тел./факс (0462) 724-102, e-mail: chadm_sotszahist@cg.gov.ua, код ЄДРПОУ
03196179

21.08.2023 № 02/ 3574

На № 612/1/1/1896 від 15.08.2023

Військова частина А0665

Про повідомну реєстрацію змін та доповнень до колективного договору

Повідомляємо, що зміни та доповнення до колективного договору між командуванням та трудовим колективом військової частини А0665 на 2022-2026 рр., зареєстрованого 23 травня 2022 року за номером 44, зареєстровано 21 серпня 2023 року за номером 41.

Заступник начальника



Алла НЕХАЙ



МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ

Зміни та доповнення до колективного договору між командуванням військової частини А0665 та профспілковим комітетом на 2022-2026 роки

смт. Десна

1. З метою виконання вимог Закону України від 16 листопада 2022 року №2759-IX “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькування)” до Колективного договору між командуванням військової частини А0665 та профспілковим комітетом на 2022-2026 роки від 10 грудня 2021 року додати розділ 13 в наступній редакції:

“13. Запобігання, протидія та припинення мобінгу

13.1. Роботодавець у межах компетенції зобов'язується:

1) забезпечити виконання вимог щодо запобігання, протидії, заборони та припинення мобінгу (цькування) на робочому місці відповідно до Кодексу законів про працю України;

2) правильно організувати працю працівників, створити умови для зростання продуктивності праці, забезпечити трудову і виробничу дисципліну, неухильно дотримуватись законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту;

3) забезпечити безпеку і захист фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проведення інформаційних, навчальних та організаційних заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) на робочому місці;

4) відшкодувати працівникам у встановленому законодавством порядку шкоду, заподіяну їхньому здоров'ю, у т. ч. моральну шкоду, що призвела до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від них додаткових зусиль для організації свого життя, причиною якої став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування;

5) сприяти недопущенню:

створенню стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, клеми, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

безпідставного негативного виокремлення працівника з колективу або його ізоляції (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник,

відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджанню виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

нерівності можливостей для навчання та кар'єрного росту;

нерівній оплаті за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації; безпідставного позбавлення працівника частини виплат (премій та інших заохочень);

необґрунтованого нерівномірного розподілу роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

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).

Роботодавець може ініціювати припинення трудових відносин із працівником у разі вчинення ним мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

13.2. Сторони Договору домовилися:

1) створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечення трудової і виробничої дисципліни, неухильно додержуватись законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту;

2) створювати умови для безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проведення інформаційних, навчальних та організаційних заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) на робочому місці;

3) сприяти недопущенню створення стосовно працівників напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги) та безпідставного негативного виокремлення працівника з колективу або його ізоляції;

4) письмово інформувати керівника про факт заподіяння мобінгу (цькуванню) на робочому місці. Працівники, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду.

13.3. Сторони домовилися, що профспілковий комітет буде забезпечувати контроль:

1) за виконанням вимог щодо запобігання, протидії, заборони та припинення мобінгу (цькування) на робочому місці відповідно до Кодексу законів про працю України;

2) за реалізацією заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав.”

У зв'язку з цим розділи 13-14 вважати відповідно розділами 14-15.

2. Дані зміни та доповнення до колективного договору між командуванням військової частини А0665 та профспілковим комітетом на 2022-2026 роки є невід'ємною частиною Колективного договору між військовою частиною А0665 та профспілковим комітетом на 2022-2026 роки від 10 грудня 2021 року.

Зміни та доповнення до колективного договору прийняті на загальних зборах трудового колективу. Протокол № 1 від “14” серпня 2023 року.

Командир військової частини А0665
полковник

“14” серпня 2023 року

М.СИДОРЕНКО

Голова профспілкового комітету військової частини А0665
працівник ЗСУ

“14” серпня 2023 року

Р.ТИМОШЕНКО

ПОГОДЖЕНО

Начальник відділення персоналу та стройового штабу
військової частини А0665

підполковник

“14” серпня 2023 року

М.КАРАМАН

ПОГОДЖЕНО

Помічник командира з правової роботи — начальник юридичної служби
військової частини А0665

майор юстиції

“14” серпня 2023 року

М.МАЛОЛІТКО

ПОГОДЖЕНО

Помічник командира з фінансово-економічної роботи — начальник
фінансово-економічної служби військової частини А0665

майор

“14” серпня 2023 року

О.РОМАНЧЕНКО



