



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 № 02/3541

На № 1528 від 07.08.2023

Військова частина А1414

Про повідомну реєстрацію змін та доповнень до колективного договору

Повідомляємо, що зміни та доповнення до колективного договору між командуванням та трудовим колективом військової частини А1414 на 2020-2025 рр., зареєстрованого управлінням соціального захисту населення Козелецької районної державної адміністрації 25 листопада 2020 року за номером 14, зареєстровано 21 серпня 2023 року за номером 40.

Заступник начальника



Алла НЕХАЙ



МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
між командуванням та трудовим колективом
військової частини А1414
на 2023-2025 роки

с.м.т. Десна
2023 рік

“ 4 ” аркушів	Вх. № 4604
“ 07 08 ”	2023 р.
Вч А1414	

Додаток №6
до колективного договору між
командуванням військової частини
А1414 та профспілковим комітетом
на 2023-2025 роки.

**ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
ВІЙСЬКОВОЇ ЧАСТИНИ А1414
НА 2023-2025 РОКИ**

1. З метою виконання вимог Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькування)» до колективного договору військової частини А1414 на 2023-2025 роки додати розділ 11 в наступній редакції:

11. ЗАПОБІГАННЯ, ПРОТИДІЯ ТА ПРИПИНЕННЯ МОБІНГУ

11.1. 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 додержуватись законодавства про працю і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту;

3) забезпечити безпеку і захист фізичного та психологічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризику 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 відштовхується у розмірі понесених витрат на лікування;

5) сприяти недопущенню:

- створенню стосовно працівника напруженою, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажуємі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

- безпідставного негативного виокремлення працівника з колективу або його ізоляції (не запрошення 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 його робоче місце, перенесення робочого місця на непристосовані для цього виду роботи місця);

- нерівності можливостей для навчання для кар'єрного росту;
- нерівній оплаті за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;
- безпідставного позбавлення працівника частини виплат (премії та інших заохочень);
- необґрунтованого нерівномірного розподілу роботодавцем навантажень і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивності 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 законодавству, колективним або колективним договором, не вважається мобінгом (цькуванням).

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

11.2. Сторони Договору домовилися:

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

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

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

4) письмово інформувати керівника про факт заподіяння мобінгу (цькування) 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.

11.3. Сторони домовилися, що Профспілковий комітет буде забезпечувати контроль:

1) за виконання 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, протидії та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених наслідок мобінгу (цькування) прав.

2. Дані зміни та доповнення до колективного договору між командуванням військової частини А1414 та профспілковим комітетом на 2023-2025 роки є невід'ємною частиною Колективного договору військової частини А1414 на 2023-2025 роки.

Зміни та доповнення до колективного договору між командуванням військової частини А1414 та профспілковим комітетом на 2023-2025 роки прийняті на загальних зборах трудового колективу працівників військової частини А1414. Протокол № 3 від «24» 07 2023 року.

Командир військової частини А1414
полковник


М.СЕРГІЄНКО

ПОГОДЖЕНО:

Заступник командира військової частини А1414 з тилу – начальник тилу
підполковник


О.СУБОТА

Помічник командира військової частини А1414 з правової роботи – начальник
юридичної групи
капітан юстиції


А.ГУЛА

Помічник командира військової частини А1414 з фінансово – економічної
роботи – начальник фінансово – економічної служби
капітан


Ю.БЛОУС

Начальник відділення персоналу та стройового штабу військової частини А1414
лейтенант


А.ЛИТВИНЮК

Голова профспілкового комітету військової частини А1414
працівник ЗСУ


О.РУДИК

ОЗНАЙОМЛЕНО:

Директор ЗДО №2
працівник ЗСУ


О.КРУГЛА

Всього в дійсному документі пронумеровано,
прошнуровано зачекаю печаткою "Для паке-

4 (готівки) аркушів
Відп. Векон.

с 15 М. Сердюк
08 2013р По списку сх. 7609



