



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

26.10.2023 № 02/ *422*

На № 325 від 10.10.2023

6 гарнізонний будинок офіцерів

*Про повідомну реєстрацію змін та доповнень до колективного договору*

Повідомляємо, що зміни та доповнення до колективного договору між адміністрацією та колективом 6 гарнізонного будинку офіцерів на 2021-2023 роки, зареєстрованого 12 лютого 2021 року за номером 5, зареєстровано 26 жовтня 2023 року за номером 47.

Заступник начальника



Алла НЕХАЙ



## МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ

### Зміни та доповнення до Колективного договору між адміністрацією та колективом 6 гарнізонного будинку офіцерів на 2021-2023 роки

смт. Десна

З метою виконання Закону України «Про публічні закупівлі» від 25.12.2015 №922-VIII (із змінами)(далі Закон) з урахуванням частини 1 статті 11 Закону, з метою забезпечення дотримання правових та економічних засад здійснення процедур закупівель товарів за державні кошти для потреб ЗСУ та керуючись «Порядком організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20.12.2022р. № 1487 внести зміни до Переліку доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників (додаток 1 до Колективного договору 6 ГБО між адміністрацією та колективом на 2021-2023рр.) та викласти в такій редакції:

П.13. – За збільшення обсягу виконуваних робіт на строк виконання обов'язків уповноваженої особи із закупівель – 50% посадового окладу відповідно до Закону України «Про публічні закупівлі» від 25.12.2015р. № 922- VIII (із змінами).

П.14. – За виконання обов'язків з ведення військового обліку – 50% посадового окладу згідно постанови Кабінету Міністрів України від 20.12.2022р. № 1487  
«Порядок організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів».

Начальник 6 ГБО  
підполковник

Уповноважена особа від колективу  
працівник ЗСУ



Олександр СТРИЖКО

Валентина НЕЧИПОРЕНКО



## МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ

### Зміни та доповнення до Колективного договору між адміністрацією та колективом 6 гарнізонного будинку офіцерів на 2021-2023 роки

сел. Десна

1. З метою виконання вимог Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькування)» до колективного договору між адміністрацією та колективом 6 гарнізонного будинку офіцерів на 2021-2023 року додати розділ 11 в наступній редакції:

#### **XI. Запобігання, протидія та припинення мобінгу**

11.1. Адміністрація 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 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) забезпечувати безпеку і захист фізичного та психологічного 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, наклепи, зневажливі зауваження,

поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

безпідставного негативного використання працівника з колективу або його ізоляції (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядних 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 керівника 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 вважається мобінгом (цькуванням).

Керівник може ініціювати припинення трудових відносин із працівником у разі вчинення ним мобінгу (цькування щодо оточуючих), встановленого судом рішенням, що набрало законної сили.

#### 11.2. Сторони Договору домовилися:

1) створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечення трудової і виконавчої дисципліни, неухильно додержуватись законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькування), 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 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), безпідставного негативного виокремлення працівника з колективу або його ізоляції;

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

11.3. Сторони домовилися забезпечувати контроль в рамках своїх повноважень:

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 відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав.

2. Дані зміни та доповнення до Колективного договору між адміністрацією та колективом 6 гарнізонного будинку офіцерів на 2021-2023 роки є невід'ємною частиною Колективного договору між адміністрацією та колективом 6 гарнізонного будинку офіцерів на 2021-2023 роки.

Зміни та доповнення до Колективного договору прийняті на загальних зборах трудового колективу. Протокол № 2 від 12 вересня 2023 року.

Начальник 6 ГБО  
підполковник



Олександр СТРИЖКО

Уповноважена особа від колективу  
працівник ЗСУ

Валентина НЕЧИПОРЕНКО



Пронумеровано, пронумеровано  
та скріплено печаткою  
всього 4 (чотири) аркуші

Начальник 6 ГБО  
підполковник  О. Стрижко