



## **ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

між адміністрацією Київського обласного територіального центру комплектування та соціальної підтримки і районних територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки Київської області та об'єднаним комітетом профспілок Київського обласного військового комісаріату на 2022 – 2024 роки

Прийняті на профспілковій конференції районних територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки Київської області

«17» липня 2023 року

Протокол №11

Набули чинності

«17» липня 2023 року

**I. Обґрунтування внесення змін і доповнень до Колективного договору між адміністрацією Київського обласного територіального центру комплектування та соціальної підтримки і районних територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки Київської області та об'єднаним комітетом профспілок Київського обласного військового комісаріату на 2022 – 2024 роки.**

Зміни до колективного договору внесено на підставі вимог Закону України від 16.11.2022 №2759 – IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькування)».

**II. Відповідно до Закону України від 16.11.2022 №2759 – IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькування)», внести зміни до Колективного договору між адміністрацією Київського обласного територіального центру комплектування та соціальної підтримки і районних територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки Київської області та об'єднаним комітетом профспілок Київського обласного військового комісаріату на 2022 – 2024 роки, наступні зміни та доповнення:**

**1. Розділ VII викласти в такій редакції:**

**«VII. РОЗДІЛ  
„ЗАПОБІГАННЯ, ПРОТИДІЯ ТА ПРИПИНЕННЯ МОБІНГУ  
(ЦЬКУВАННЯ)»**

1. Керівництво Київського обласного територіального центру комплектування та соціальної підтримки 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) 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, 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 (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 керівництва 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).

Керівництво Київського обласного територіального центру комплектування та соціальної підтримки може ініціювати припинення трудових відносин із працівником у разі вчинення ним мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

2. Сторони Договору домовилися:

1) створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечення трудової і виробничої дисципліни, неухильно дотримуватись 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,

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.

3. Сторони домовилися, що керівництво Київського обласного територіального центру комплектування та соціальної підтримки 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.»

2. У зв'язку з цим VII. Розділ „ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПЛОК ТА ЇХ ОРГАНІЗАЦІЙ” та розділ VIII. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ вважати відповідно розділом VIII. Розділ „ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПЛОК ТА ЇХ ОРГАНІЗАЦІЙ” та розділом IX. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ відповідно.

Начальник Київського обласного територіального центру комплектування та соціальної підтримки  
полковник

Віталій ХОМ'ЯК  
«17» липня 2023 року



Голова об'єднаного комітету профспілок Київського обласного військового комісаріату

Микола БІЛОУС  
«17» липня 2023 року



Усього в документі прокумеровано та проциуровано  
зобири (4) аркуша, скріплено масбивною платбою

Голова ~~ОКП Київського ОВК~~



М. П. Білоус

17 липня 2023р.

