

Схвалені на загальних зборах трудового
колективу військової частини А0602
протокол № 7
від "24" липня 2023 року

ЗМІНИ ДО
КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
між командуванням і трудовим колективом
військової частини А0602
(реєстраційний номер № 14/35-10385 від 16.12.2020)

Зареєстровано:

м. Київ
2023

Командування військової частини А0602, в особі тимчасово виконуючого обов'язки командира частини Мацика Володимира Ярославовича та представники трудового колективу працівників Збройних Сил України військової частини А0602, в особі голови Мурованої Людмили Петрівни, керуючись вимогами ст. 9 Закону України "Про колективні договори і угоди" від 01.07.1993 № 3356-ХІІ (зі змінами), домовились про внесення змін до колективного Договору між командуванням і трудовим колективом військової частини А0602, реєстраційний номер № 14/35-10385 від 16.12.2020 (далі – Договір), а саме:

1. Розділ «**ХІІ. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ**» Договору викласти у новій редакції, а саме:

ХІІ. ЗАПОБІГАННЯ, ПРОТИДІЯ ТА ПРИПИНЕННЯ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ), ВІДНОВЛЕННЯ ПОРУШЕНИХ В НАСЛІДОК МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ) ПРАВ

12.1. Мобінг (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

12.2. Командир частини, у межах компетенції зобов'язується:

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

12.2.2. 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;

12.2.3. 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.

12.3. Сприяти недопущенню:

12.3.1. 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);

12.3.2. 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);

12.3.3. Нерівності можливостей для навчання та кар'єрного росту;

12.3.4. Нерівній оплаті за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

12.3.5. Безпідставного позбавлення працівника частини виплат (премій та інших заохочень);

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

12.4. Сторони Договору домовилися:

12.4.1. 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;

12.4.2. 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;

12.4.3. 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;

12.4.4. Письмово інформувати командування про факт заподіяння мобінгу (цькуванню) на робочому місці.

12.5. Вимоги командування 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).

12.6. 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.

12.7. У разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування.

12.8. Відшкодування командуванням моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав, у тому числі внаслідок дискримінації, мобінгу (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, призвели до моральних

страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

12.9 Сторони домовилися, що голова представників трудового колективу військової частини А0602 буде забезпечувати контроль:

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

12.9.2 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, розділ «ХІІ. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ», вважати розділом «ХІІІ.».

3. Таблицю Додатку 2 до Договору "ПЕРЕЛІК робочих місць у військовій частині А0602, на яких передбачається додаткова щорічна відпустка за роботу в шкідливих умовах праці", доповнити наступними пунктами:

12.	Начальник дільниці	7	розділ 19 Додатку 1
13.	Майстер цеху	7	розділ 19 Додатку 1
14.	Налагоджувальник поліграфічного устаткування	7	розділ 19 Додатку 1
15.	Технолог цеху друкарської підготовки	7	розділ 19 Додатку 1
16.	Друкар офсетного плоского друку	7	розділ 19 Додатку 1
17.	Контролер – приймальник приймально – сортувального відділення	4	розділ 19 Додатку 1
18.	Слюсар з ремонту автомобілів	4	розділ 19 Додатку 1

ПІДПИСИ СТОРІН:

Тимчасово виконуючий обов'язки
командира військової частини А0602
полковник

“ 28 ” липень 2023 р.



Володимир МАЦІК

Від трудового колективу:
Голова комітету представників
трудового колективу ЗС України

“ 28 ” липень 2023 р.

Людмила МУРОВАНА

ПОГОДЖЕНО

Начальник відділення персоналу та стройового
майор

"28" липень 2023 року

Леся СОБЧУК

ПОГОДЖЕНО

Помічник командира частини з фінансово-економічної роботи –
начальник фінансово-економічної служби
капітан

"28" липень 2023 року

Вікторія БАРАНОВСЬКА

ПОГОДЖЕНО

Помічник командира частини з правової роботи
лейтенант юстиції

"28" липень 2023 року

Юрій КРИВОБОК

ПОГОДЖЕНО

Інженер з охорони праці

"31" липень 2023 року

Андрій ПРОЦЕНКО

