

ДОПОВНЕННЯ № 1
до КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
між Командуванням та Трудовим колективом
Дрогобицько-Бориславського об'єднаного районного
територіального центру комплектування та соціальної підтримки
на 2021 – 2025 рр.

Командування Дрогобицького районного територіального центру комплектування та соціальної підтримки, що являється правонаступником Дрогобицького об'єднаного районного територіального центру комплектування та соціальної підтримки, від імені якого діє ТВО начальника підполковник КОЦЮБА Володимир Богданович, з однієї сторони, і Трудовий колектив Дрогобицького районного територіального центру комплектування та соціальної підтримки, від імені якого діє уповноважений представник - державний службовець ДМИТРІВ АНДРІЙ РОМАНОВИЧ, з другої сторони, відповідно до пункту 9.2 Колективного договору між Командуванням та Трудовим колективом Дрогобицького районного територіального центру комплектування та соціальної підтримки на 2021-2025р.р., що зареєстрований Управлінням праці та соціального захисту населення Дрогобицької РДА за реєстраційним номером 14 від 17 лютого 2021 року домовились внести такі доповнення до зазначеного колективного договору, а саме **Додаток 7** «Заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу, а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу прав», який викласти у наступній редакції :

Додаток 7

до Колективного договору між
Командуванням та Трудовим
колективом Дрогобицького
районного територіального центру
комплектування та соціальної
підтримки на 2021-2025 роки

ЗАХОДИ,

**спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу, а
також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу прав**

Мобінг (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на пониження 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.

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

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

безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;

нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

необґрунтований нерівномірний розподіл 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).

Вчинення мобінгу (цькування) заборонено.

Особи, 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

Дрогобицький районний територіальний центр комплектування та соціальної підтримки гарантує Трудовому колективу правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем у випадку вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили

Крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний також у випадках вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили

При припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2 і 6 статті 40, пункті 6 частини першої статті 41 цього Кодексу, у разі вчинення мобінгу (цькування) стосовно працівника або невжиття заходів щодо його припинення (статті 38 і 39) працівникові

виплачується вихідна допомога - у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

Роботодавець зобов'язаний здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню).

Роботодавець зобов'язаний вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)

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

Відшкодування роботодавцем 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

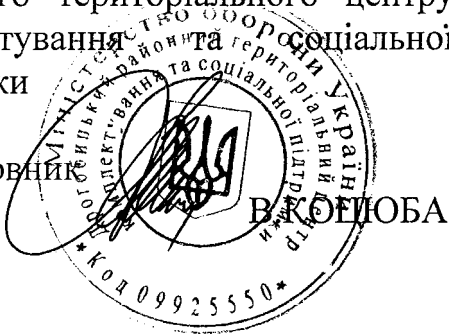
Доповнення до Колективного договору підписали

від Командування:

від трудового колективу:

ТВО начальник Дрогобицького Уповноважений від трудового районного територіального центру колективу Дрогобицького комплектування та соціальної районного територіального центру підтримки комплектування та соціальної підтримки держ.сл.

підполковник



В. КОЦЮБА

А. ДМИТРІВ

Директор Б. Кошаров
баҳо маълумоти
нерамқар (6) апликация
ТБД Назаров
Директор Б. Кошаров
09925550

