

**Зареєстровано**

Управлінням соціально-економічного розвитку території, архітектури, забезпечення взаємодії з органами місцевого самоврядування та державної реєстрації Хмельницької районної державної адміністрації  
Реєстраційний № 320  
від “03” 06 2024 р.  
Рекомендації реєструючого органу \_\_\_\_\_

Начальник управління

В. Ващук



**Зміни і доповнення  
до Колективного договору**

між адміністрацією та трудовим колективом  
комунального підприємства «Городоккомунсервіс»  
на 2022-2025 р.р.

Схвалений  
загальними зборами  
трудового колективу  
протокол № 1  
від " \_\_\_ " травня 2024р.

**Розділ I «Загальні положення»:** доповнити пунктом 1.15 та викласти в такій редакції:

Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду заподіяну підприємству внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків, згідно чинного законодавства.

Обмежена матеріальна відповідальність охоплює обов'язок працівника відшкодувати збитки в межах свого середнього місячного заробітку.

Повна матеріальна відповідальність містить обов'язок працівника відшкодувати збитки в повному обсязі, незалежно від розміру одержуваної ним заробітної плати.

**До розділу 5 «Оплата праці»:** додаток 4 до пункту 5.3 викласти в такій редакції:

Додаток 4

**Коефіцієнти співвідношень розмірів посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців до мінімальної тарифної ставки робітника I розряду (мінімального посадового окладу(ставки))**

<u>№</u> <u>п/п</u>	<u>Назва посад і професій</u>	<u>Коефіцієнти співвідношень</u>
1	Заступник директора	3,17
2	Головний інженер	2,88
3	Інженер	2,83
4	Головний бухгалтер	2,86
5	Кошторисник	2,24
6	Інженер з охорони праці	2,20
7	Інженер - технолог	2,20
8	Інспектор з кадрів	2,26
9	Начальник відділу збуту	2,43
10	Начальник дільниці	2,43
11	Майстер дільниці	2,43
12	Економіст	2,27
13	Бухгалтер	2,24
14	Енергетик	2,59

15	Контролер водопровідного господарства	1,99
16	Завідувач складу	2,03
17	Озеленювач	1,49

Додаток 2 розділу III «Трудові відносини» викласти в такій редакції:

Додаток 2

**ПЕРЕЛІК**  
**посад працівників з ненормованим робочим днем**

№ п/п	Назва посад і професій	Тривалість додаткової відпустки в календарних днях
1.	Директор	7
2.	Заступник директора	7
3.	Головний інженер	7
4.	Головний бухгалтер	7
5.	Кошторисник	7
6.	Інженер з охорони праці	7
7.	Інспектор з кадрів	7
8.	Інженер - технолог	7
9.	Касир	7
10.	Начальник дільниці	7
11.	Начальник відділу збуту	7
12.	Економіст	7
13.	Бухгалтер	7
14.	Енергетик	7
15.	Майстер дільниці	7
16.	Контролер водопровідного господарства	7
17.	Завідувач складу	7
18.	Електромонтер	7
19.	Водій автотранспортних засобів	7
20.	Машиніст автовишки та автогідропідіймача	7
21.	Машиніст екскаватора	7
22.	Машиніст автогрейдера	7
23.	Тракторист	7
24.	Водій навантажувача	7
25.	Бригадир	7
26.	Озеленювач	7
27.	Робітник з благоустрою	7
28.	Інженер	7

Доповнити колективний договір Розділом VIII «ЗАПОБІГАННЯ, ПРОТИДІЯ ТА ПРИПИНЕННЯ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ) та викласти в такій редакції:

8.1 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 дотримуватись 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 (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 робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

нерівності можливостей для навчання та кар'єрного росту;

нерівності оплати 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 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).

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

8.2 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 (цькуванню), 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 (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.

**Зміни та доповнення до Колективного договору підписали:**

від адміністрації  
Т.в.о. директора:

Г.А. Гурний  
М.П.



Голова Ради трудового  
колективу

Г. В. Врона

Пронумеровано та  
прошнуровано 5(п'ять)  
аркушів

Т.в.о директор Гурний Г.А

