***Військова установа***

**ЗМІНИ та ДОПОВНЕННЯ**

**до КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

 ***між адміністрацією***

***та трудовим колективом***

***військової установи***

***на 2022-2023 роки***

 ***м. Звягель***

Схвалений загальними зборами

трудового колективу

 «\_17\_» \_липня\_\_20\_23 року

Протокол № \_\_2\_\_\_\_\_

**Розділ VІІ викласти в наступній редакції:**

***РОЗДІЛ VІІ***

 ***РІВНІСТЬ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ТА НЕДОПУЩЕННЯ***

 ***ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ***

**Адміністрація зобов’язується:**

1. Забезпечувати рівність трудових прав працівників військової установи.

2. Не допускати умисних дії або бездіяльності, 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.

3. Утримуватись від:

- 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);

- 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, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

- створення нерівності можливостей для навчання та кар’єрного росту;

- нерівної оплати за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

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

- необґрунтованого нерівномірного розподілу навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

**Уповноважений представник трудового колективу зобов’язується:**

1. Здійснювати контроль за виконанням положень цього розділу, своєчасністю реагувати та представляти інтереси працівників.

2. Надавати членам трудового колективу консультації з питань мобінгу (цькування) та відстоювати їх права у відносинах з адміністрацією, судових органах, Державній службі з питань праці України, інших державних органах.

 ***РОЗДІЛ VІІ ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ рахувати РОЗДІЛОМ VІІІ ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Начальниквійськової установи |  | Уповноважений представник трудового колективу  |
|  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  |  | працівник ЗС України   \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |