

СХВАЛЕНО

На загальних зборах трудового колективу
11 лютого 2026 року

ЗМІНИ № 4 ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

між адміністрацією і профспілковим комітетом
Комунального некомерційного підприємства
«Коломийський районний центр первинної медико-
санітарної допомоги Коломийської районної ради»

на 2023-2028 роки

Адміністрація Комунального некомерційного підприємства «Коломийський районний центр первинної медико-санітарної допомоги Коломийської районної ради» в особі директора – **Джалапина Богдана Михайловича** (надалі роботодавець), з однієї сторони, та трудовий колектив Комунального некомерційного підприємства «Коломийський районний центр первинної медико-санітарної допомоги Коломийської районної ради», в особі голови профспілкового комітету – **Стефака Миколи Петровича**, з іншої сторони, надалі іменовані - **Сторони**, відповідно до ст.14 Закону України «Про колективні договори та угоди», п.12.1. Колективного договору на 2023-2028 роки від 29 вересня 2023 року, домовились внести такі зміни:

1. В Розділі 3 «Нормування і оплата праці, форми, системи, розміри заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.)» п.3.11. викласти в новій редакції:

пп.б). абз.3 «за виконання обов'язків матеріально-відповідальних осіб (АЗПСМ) у розмірі від 10% до 25% посадового окладу»;

пп.з). «Медичним сестрам АЗПСМ за укладені декларації лікаря команди з надання первинної медичної допомоги від 0,5% до 2% при наявності фінансово ресурсу підприємства»;

пп.с). «Лікарям та медичним сестрам за роботу в сільській місцевості у складі команди з надання первинної медичної допомоги в розмірі 10% посадового окладу».

2. В розділі 4 «Встановлення гарантій, компенсацій і пільг», п.4.6. виключити.

3. В Додатку № 5 «ПОЛОЖЕННЯ про систему та умови оплати праці працівників» в п.3.2 викласти в новій редакції:

пп.б). абз.3 «за виконання обов'язків матеріально-відповідальних осіб (АЗПСМ) у розмірі від 10% до 25% посадового окладу»;

пп.з). «Медичним сестрам АЗПСМ за укладені декларації лікаря команди з надання первинної медичної допомоги від 0,5% до 2% при наявності фінансово ресурсу підприємства»;

пп.с). «Лікарям та медичним сестрам за роботу в сільській місцевості у складі команди з надання первинної медичної допомоги в розмірі 10% посадового окладу».

4. Доповнити Колективний договір Додатком № 18 «Положення про запобігання мобінгу (цькуванню)» (додається).

Зміни до Договору підписали:

Представник від профспілкової організації
голова профспілкового комітету

Стефак М.П.



Представник від адміністрації

Директор

Джалапин Б.М.



ПОЛОЖЕННЯ

про запобігання мобінгу (цькуванню)

1. Загальні положення

1.1. Положення про запобігання мобінгу (цькуванню) в Комунальному некомерційному підприємстві «Коломийський районний центр первинної медико-санітарної допомоги Коломийської районної ради» (далі КНП «КРЦ ПМСД КРР»), (далі - Положення) розроблене відповідно до Декларації ООН про права людини, Конституції України, ст.2-2 Кодексу законів про працю України, Правил внутрішнього трудового розпорядку.

1.2. Метою Положення є запобігання та протидія випадкам мобінгу (цькуванню) серед працівників КНП «КРЦ ПМСД КРР».

2. Принципи запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)

2.1. До основних трудових прав працівників відноситься зокрема право на гідне ставлення з боку роботодавця та інших працівників, що у ч.2. ст.2 КЗпП.

2.2. Мобінг (цькування) — систематичні (повторювальні) 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.

2.3. Відповідно до ст.2-2 КЗпП України формами психологічного та економічного тиску є:

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

безпідставне негативне відокремлення 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 праці 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.

2.4. Працівнику, який зазнає мобінгу, Державою на підставі абзацу 8 ч. 1. ст.5¹ КЗпП України гарантується: 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.

2.5. Роботодавець та працівники КНП «КРЦ ПМСД КРР» з метою захисту фізичного та психічного здоров'я у колективі та уникнення напруги та робочому місці мають дотримуватися таких принципів:

1) взаємоповага, гуманність, справедливість, правдивість, толерантність, милосердя, доброчесність, що регулюють діяльність, поведінку людей, їхню взаємодію та спілкування;

2) утвердження поваги до суспільної моралі та загальнолюдських цінностей;

3) дотримання норм етикету, ввічливості, тактовності, коректності, вихованості.

2.6. 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).

2.7. Працівники, які вважаються, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до Державної служби України з питань праці (Держпраці), та/або до суду.

2.8. Працівник має право на звільнення за власним бажанням, якщо роботодавець чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили.

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

3. Обов'язки роботодавця для запобігання, протидії та припинення мобінгу (цькування)

3.1. Забезпечити виконання вимог щодо запобігання, протидії, заборони та припинення мобінгу (цькування) на робочому місці відповідно до Кодексу законів про працю України; правильно організувати працю працівників, створити умови для зростання продуктивної праці, забезпечити трудову та виробничу дисципліну, неухильно дотримуватись законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб та запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту.

3.2. Забезпечити безпеку та 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.

3.3. Відшкодовувати працівникам у встановленому законодавством порядку шкоду, заподіяну їхньому здоров'ю, у т.ч. моральну шкоду, що призвела до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зав'язків і вимагають від них додаткових зусиль для організації свого життя, причиною якої став мобінг (цькування), факт якого, наявність вини роботодавця підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, і розмір шкоди встановлено рішенням суду.

3.4. Сприяти недопущенню стосовно працівників форм психологічного та економічного тиску, які вказані у п.2.3. цього Положення.

4. Обов'язки найманих працівників для запобігання, протидії та припинення мобінгу (цькування)

4.1. Не допускати створення стосовно найманих 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 відокремлення працівника з колективу або його ізоляції.

4.2. Письмово інформувати керівника про факт заподіяння мобінгу (цькування) на робочому місці.

Представник від профспілкової організації
голова профспілкового комітету

Стефак М.П.



Представник від адміністрації

Директор

Джалапин Б.М.

