



У К Р А Ї Н А

ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА  
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ  
ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ



УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ  
АДМІНІСТРАЦІЇ НОВОБАВАРСЬКОГО РАЙОНУ  
ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

вул. Різдвяна, 1, м. Харків, 61052  
Тел./факс (057) 725 39 28, e-mail: 03196676@mail.gov.ua, код ЄДРПОУ 03196676

08.08.2023 ~ 02-26/3233

Командиру військової частини А 1361  
полковнику  
УДОВЕНКУ О.  
Профспілковому організатору  
первинної профспілкової організації  
військової частини А 1361  
КРАВЧУК С.

Управління соціального захисту населення адміністрації Новобаварського району Харківської міської ради повідомляє, що Зміни до колективного договору між роботодавцем та профспілковим комітетом військової частини А 1361 на 2020-2023 роки зареєстровано 08.08.2023 за № 40 та направлено до Департаменту соціальної політики Харківської міської ради для оприлюднення на офіційному сайті.

Начальник Управління

О.В. ПАНЧЕНКО

ВІД КОЛЕКТИВУ  
Профспілковий  
організатор первинної  
профспілкової організації  
військової частини А1361

  
С. КРАВЧУК  
« 30 » липня 2023 року

ВІД РОБОТОДАВЦЯ  
Командир військової частини  
А1361



О. УДОВЕНКО  
« 20 » липня 2023 року

Схвалено загальними зборами  
членів первинної профспілкової організації  
" 20 " липня 2023 року  
ПРОТОКОЛ №3

**ЗМІНИ №6**  
**ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**  
між роботодавцем та трудовим колективом  
**військової частини А1361**  
(назва підприємства, організації, установи)

**на 2020-2023 роки**  
(період на який укладено колективний договір)

З метою регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин, узгодження інтересів працівників Збройних Сил України та командування військової частини А1361, забезпечення дотримання встановлених законодавством гарантій працівникам у разі вчинення мобілігу первинна профспілкова організація (надалі ППО) і командування військової частини А1361 (надалі Командування), (надалі разом - Сторони) дійшли згоди:

1. Внести наступні зміни до Колективного договору між командуванням та трудовим колективом військової частини А1361 м. Харкова на 2020 – 2023 роки (далі – Колективний договір), виклавши Розділ I і II Колективного договору в новій редакції:

## РОЗДІЛ I

### Виробничі відносини

З метою підвищення якості праці, забезпечення якісного, належного та своєчасного виконання завдань, які покладені на військову частину А1361 як об'єднаний центр забезпечення, Сторони домовилися:

1. Будувати свої взаємовідносини на підставі законодавства України і сприяти створенню умов для забезпечення стабільної та ефективної виробничої діяльності, запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення своєчасно вживати всіх можливих заходів для їх вирішення.

2. Здійснювати заходи по реорганізації військової частини, які можуть призвести до скорочення працівників, а також до змін умов оплати праці і стимулювання праці, введення неповного робочого тижня або скорочення робочого дня, за погодженням з ППО.

3. Сприяти створенню комісій для вирішення трудових спорів у військовій частині та вживати заходів по підвищенню ефективності вирішення ними трудових спорів.

4. На зборах трудового колективу надавати інформацію про причини зменшення росту продуктивності праці.

5. Забезпечити необхідні умови для ефективної роботи комісій по розгляду індивідуальних трудових спорів, комісій професійних спілок та інших громадських організацій відповідно до вимог Глави XV та XVI КЗпП України.

6. На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою командування військової частини А1361 (роботодавця)."

Командування зобов'язується:

1. Створити належні умови для роботи усіх категорій працівників.
2. Забезпечити підвищення ефективності праці, освоєння нових технологій підвищення продуктивності праці.
3. Своєчасно та в повному обсязі забезпечити працівників майном, всіма ресурсами, матеріально – технічними засобами, необхідними для виконання трудових завдань.
4. Розробити за участю ППО у та запровадити систему матеріального та морального заохочення працівників щодо підвищення якості праці, удосконалення матеріально-технічної бази військової частини.
5. Приймати рішення з питань реорганізації лише за умови забезпечення додержання прав та інтересів трудового колективу за попереднім погодженням з ППО.
6. Інформувати ППО про результати фінансової діяльності підрозділів, працюючих на позабюджетній основі.
7. Організовувати збір та розгляд пропозицій працівників з питань покращення якості роботи структурних підрозділів військової частини.
8. Забезпечити участь повноважних представників ППО в засіданнях Командування та його структурних підрозділів при розгляді питань стосовно працівників (наради, засідання комісій), стосовно розроблення та внесення змін до внутрішніх документів військової частини, завчасно інформувати їх про дати і порядок денний таких засідань.
9. Забезпечити дотримання та сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни серед працівників, підвищення якості виконання завдань.
10. Розглядати питання та приймати рішення, за поданням профспілкового організатора ППО, відповідно до чинного законодавства стосовно керівників структурних підрозділів, які своїми діями (розпорядженнями) порушують законодавство про працю і не виконують вимоги даного колективного договору, Закону України від 15.09.99 №1045-XIV "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".
11. Відсторонювати працівників від роботи у разі появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння, відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони, в інших випадках, передбачених законодавством (стаття 46 КЗпП України).
12. Забезпечити уникнення мобінгу (цькування) - дій або бездіяльності командування, трудового колективу, які спрямовані на приниження честі і 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, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність

ППО зобов'язується:

1. Всіляко сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни, правил техніки безпеки та дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку у військовій частині серед працівників.
2. Проводити роботу з формування свідомості працівників щодо збереження державної власності.
3. Домагатися відміни, скасування наказів, розпоряджень та інших рішень Командування, які суперечать умовам колективного договору і погіршують соціально – економічне становище працівників.
4. Використовувати передбачені чинним законодавством України способи захисту, в тому числі право на звернення до суду з відповідними заявами про відновлення порушених прав працівників.
5. Запрошувати повноважних представників Командування і керівників структурних підрозділів на засідання ГПО та інших профспілкових організацій, на яких розглядаються питання трудових і соціальних прав працівників.

#### **Особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану:**

1. У період воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору.
2. При укладенні трудового договору в період воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.
3. З метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, командування військової частини може укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.
4. Особливості переведення та зміни істотних умов праці в умовах воєнного часу:
  - 4.1. У період дії воєнного стану командування військової частини має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.
  - 4.2. У період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32

4

Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються.

5. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника:

5.1. У зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).

6. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця:

6.1. У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

7. У період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

## РОЗДІЛ II

### Забезпечення зайнятості та гарантії працівникам у разі скорочення чисельності чи штату працівників

З метою забезпечення зайнятості працівників Сторони домовилися:

1. Вживати всіх заходів до забезпечення максимальної продуктивної та ефективної зайнятості працівників, скорочення непродуктивних втраченого робочого часу, стабілізації зайнятості (скорочення плинності кадрів).
2. Вживати всіх заходів по збереженню трудового колективу в умовах реформування та проведення організаційних заходів в Збройних Силах України.
3. Залучати працівників до робіт, не обумовлених трудовим договором (контрактом), посадовими інструкціями, чи поза їх робочим часом, тільки з їх згодою та за додаткову плату.

Командування зобов'язується:

1. Не допускати за власною ініціативою масових звільнень працівників протягом строку чинності колективного договору.
2. У разі виникнення причин, через які звільнення працівників з ініціативи Командування є неминучі з причин економічного, технологічного чи суспільного характеру, проводити їх лише за умови письмового повідомлення ППО не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень, про причини і терміни вивільнення, кількості та категорії працівників, що підлягають скороченню. Інформація має включати причини наступних звільнень, терміни проведення звільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися.
3. Проводити консультації з ППО стосовно визначення заходів щодо запобігання звільнення працівників, їх можливого працевлаштування, забезпечення соціальної підтримки та захисту працівників, які звільняються.
4. При вивільненні працівників дотримуватись вимог Закону України "Про зайнятість населення" (зі змінами), чинного законодавства щодо переважного права на залишення на роботі та гарантій окремим категоріям працівників згідно КЗпП України (статті 42, 184, 198), а також працівників, які постійно працюють з відомостями, що становлять державну таємницю у разі звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (пункт 1 частини першої статті 40 КЗпП України, наказ Міністра оборони України від 06.03.1995 № 50 «Про введення в дію Інструкції про розміри і порядок виплати надбавки військовослужбовцям і працівникам Збройних Сил України у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці»).
5. Попереджати працівника про його звільнення у письмовій формі під розписку не пізніше, ніж за два місяці до звільнення.

одночасно з попередженням про звільнення пропонувати працівникові іншу роботу у військовій частині відповідно до чинного законодавства.

6. Завчасно інформувати ППО про заходи, пов'язані із звільненням працівників, зменшенням їх кількості і категорій, яких це може стосуватись.

7. Надавати працівникам Збройних Сил України юридичні консультації та необхідну інформацію щодо чинного трудового законодавства, гарантій на працю, соціально-економічних пільг, передбачених законодавством і колективним договором.

8. Організувати взаємодію з службою зайнятості з питань працевлаштування та інформування працівників щодо наявних вакансій на інших підприємствах, сприяти працевлаштуванню працівників, що звільняються у зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників, у тому числі і на підприємствах, установах, організаціях інших галузей.

9. Надавати працівнику, якого офіційно попередили про звільнення у зв'язку із скороченням чисельності або штату, протягом двох останніх місяців роботи вільний час для самостійного працевлаштування тривалістю не менше двох годин на тиждень із збереженням середньої заробітної плати.

10. Проводити консультації з ППО про заходи щодо запобігання, зменшення або пом'якшення негативних соціальних наслідків в зв'язку із звільненням працівників та враховувати відповідні пропозиції ППО, гарантувати додержання прав, інтересів працівників, порядку їх звільнення, виплати вихідної допомоги, гарантій працевлаштування, інших пільг та компенсацій.

12. Не допускати звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина шоста статті 179 КЗпП України), одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда, з ініціативи Командування, крім випадків повної ліквідації військової частини, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням (частина 3 статті 184 КЗпП).

13. Наймати на роботу нових працівників тільки в тому випадку, коли забезпечена повна зайнятість працівників і коли не передбачається їх звільнення (пункт 1 частини 1 статті 40 КЗпП України).

14. Забезпечити переважне право на прийняття на роботу працівників, які були звільнені з роботи у військовій частині (пункт 1 частини 1 статті 40, стаття 42<sup>1</sup> КЗпП України).

15. Не вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (контрактом), посадовими інструкціями.

16. Виплачувати вихідну допомогу 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 розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36) - у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення роботодавцем законодавства

договору, вчинення мобінгу (цькування) стосовно працівника або невжиття заходів щодо його припинення (статті 38 і 39) - у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку; у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41, - у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток. (стаття 44 КЗпП України).

ППО зобов'язується:

1. Здійснювати контроль за виконанням вимог нормативних актів з питань зайнятості працівників.
2. Не надавати згоду на звільнення працівників у разі порушення Командуванням вимог трудового законодавства про працю та зайнятість населення.
3. Надавати працівникам правову допомогу щодо застосування Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (зі змінами), вести роз'яснювальну роботу з питань соціального захисту звільнених працівників.
4. Проводити спільно з Командуванням, консультації з питань масових звільнень працівників та здійснення заходів щодо недопущення негативних наслідків при звільненні працівників.
5. Доводити до працівників своєчасну інформацію щодо планування та проведення скорочення штатів або чисельності працівників.
6. Давати згоду на звільнення у випадках, передбачених трудовим законодавством України, лише після використання всіх можливостей для збереження трудових відносин (стаття 43 КЗпП України).
7. Представляти права та інтереси працівників у відносинах з Командуванням щодо трудової діяльності, а також у разі реорганізації або ліквідації структурних підрозділів військової частини.

Командир військової частини А1361

полковник

« 20 » липня 2023 року

О.УДОВЕНКО



Профспілковий  
первинної  
організації  
частини А1361

працівник Збройних Сил України

організатор  
профспілкової  
військової

« 20 » липня 2023 року

С.КРАВЧУК

У справі прошнуровано,  
пронумеровано та скріплено  
печаткою *8* (*8 см*)



аркуші \_\_\_\_\_  
(підпис) \_\_\_\_\_  
посада \_\_\_\_\_  
прізвище та ініціали \_\_\_\_\_

*м-*  
*84 0.5.*