

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ № 1

ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ ТА ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ НАЦІОНАЛЬНОГО ФАРМАЦЕВТИЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

на 2022 – 2026 роки

Схвалено на Конференції
трудового колективу
31 серпня 2023 р.
Протокол № 11
від 31 серпня 2023 р.

*Зареєстровано в
Управлінні соціального
захисту населення
Адміністрації Київського
району від 05.09.2023р.
Рєєстраційний номер 45*

Харків

2023

Внести зміни та доповнення до Колективного договору, прийнято на конференції трудового колективу НФаУ:

Розділ 2 п. 2.18 у старій редакції:

п. 2.18. Забороняється дискримінація за гендерним принципом. Адміністрація забезпечує рівні права та можливості жінок та чоловіків.

Розділ 2 п. 2.18 у новій редакції:

п. 2.18. Забороняється вчинення мобінгу (цькування), дискримінація або упереджене ставлення у сфері праці до працівників університету. Мобінг (цькування) – систематичні (повторювані) 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.

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, 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 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 адміністрації 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).

Адміністрація університету забезпечує рівні права та можливості працівнику під час здійснення ним трудової діяльності.

В.о. ректора НФаУ

**Голова профспілкового
комітету первинної
профспілкової організації**

Котвіцька

Алла Анатоліївна

Малий

Володимир Валентинович



Прочитавши
вишукуючи і
співачів і акторів
на сцені
Забудь конспекти
Завдячуючи їм

