

ПОГОДЖЕНО:

Розпорядження
селищного голови
від 29 грудня 2021 року
№ 209-ОД

СХВАЛЕНО

Загальними зборами трудового колективу
Комунальної Установи «Саратський центр
надання соціальних послуг» Саратської
селищної ради Білгород-Дністровського
району Одеської області

протокол
від «15» січня 2021 року
№ 2

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

на 2021 – 2025 роки

ПІДПИСАНО:

Від роботодавця: Комунальна Установа
«Саратський центр надання соціальних
послуг» Саратської селищної ради
Білгород-Дністровського району Одеської
області
в особі директора
Златової Раїси Георгіївни

—

(підпис)

«30» грудня 2021 року

Від трудового колективу Комунальної
Установи «Саратський центр надання
соціальних послуг» Саратської селищної
ради Білгород-Дністровського району
Одеської області: первинна профспілкова
організація Комунальної Установи
«Саратський центр надання соціальних
послуг» Саратської селищної ради
Білгород-Дністровського району Одеської
області
в особі профспілкового представника
Чемерис Лілії Іванівни

—

(підпис)

«30» грудня 2021 року

ЗАРЕЄСТРОВАНО:

Виконавчим комітетом
Саратської селищної ради
Білгород-Дністровського району
Одеської області

рішення від «24» січня 2022 року
№ 288

1.1. Комунальна Установа «Саратський центр надання соціальних послуг» Саратської селищної ради Білгород-Дністровського району Одеської області, ідентифікаційний код юридичної особи в Єдиному державному реєстрі підприємств, організацій України 43905773 в особі директора Златової Раїси Георгіївни, яка діє на підставі Статуту (далі – центр), з однієї сторони, і

первинна профспілкова організація Комунальної Установи «Саратський центр надання соціальних послуг» Саратської селищної ради Білгород-Дністровського району Одеської області в особі профспілкового представника Чемерис Лілії Іванівни, яка діє на підставі протоколу зборів первинної профспілкової організації Комунальної Установи «Саратський центр надання соціальних послуг» Саратської селищної ради від 14.01.2021 (далі – первинна профспілкова організація), з іншої сторони

(разом – Сторони),

на основі чинного законодавства, прийнятих Сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників центру та центру уклали Колективний договір 2021-2025 роки (далі – Договір).

1.2. Невід'ємними частинами Договору є додаток № 1 «Список посад працівників Комунальної Установи «Саратський центр надання соціальних послуг» Саратської селищної ради Білгород-Дністровського району Одеської області з ненормованим робочим днем, яким надається додаткова відпустка за особливий характер праці» до нього.

1.2. Умови Договору є обов'язковими для Сторін, які його уклали.

1.3. Положення цього Договору поширюються на всіх працівників центру незалежно від того, чи є вони членами первинної профспілкової організації, і є обов'язковими як для центру так і для працівників центру. Положення цього Договору також поширюються на працівників, які працюють на виборних та штатних посадах у первинній профспілковій організації.

1.4. Договір укладений на 5 років і діє до укладення нового договору. Договір набирає чинності з дня його підписання представниками Сторін за умови його ухвалення загальними зборами (конференцією) трудового колективу центру. Після закінчення строку дії Договір продовжує діяти до того часу, поки Сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний.

1.5. Зміни і доповнення до Договору протягом строку його дії можуть вноситися у разі потреби тільки за взаємною згодою Сторін в порядку, визначеному Договором та в обов'язковому порядку при зміні чинного законодавства, генеральної, галузевої чи регіональної угод з питань, що є предметом цього Договору.

1.6. Укладенню Договору або внесенню змін до нього передують колективні переговори. Будь-яка із Сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії Договору або у разі необхідності внесення змін до нього – у найкоротший термін письмово повідомляє іншу Сторону про початок переговорів.

Друга Сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори.

Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до Договору визначається Сторонами і оформляється відповідним протоколом.

Для ведення переговорів і підготовки проектів Договору утворюється робоча комісія з представників Сторін. Склад цієї комісії визначається Сторонами.

Сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів.

Сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту Договору. Учасники переговорів не мають права

розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання.

Робоча комісія готує проект Договору з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів галузей, регіонів, громадських організацій, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом.

1.7. У разі, якщо внесення змін чи доповнень до Договору зумовлене зміною законодавства, генеральної, галузевої та/або регіональної угод і вони поліпшують становище працівників порівняно з раніше діючими положеннями законодавства або цього Договору, рішення про запровадження цих змін чи доповнень приймається спільно Сторонами без його ухвалення загальними зборами (конференцією) трудового колективу.

В усіх інших випадках рішення про внесення змін чи доповнень до Договору після проведення попередніх консультацій і переговорів та досягнення взаємної згоди схвалюється зборами (конференцією) трудового колективу.

1.8. Сторони протягом строку дії Договору не можуть в односторонньому порядку приймати рішення про зміну положень Договору або призупиняти їх виконання.

1.9. Для врегулювання розбіжностей і спірних питань під час ведення переговорів щодо внесенню до Договору змін та доповнень Сторони використовують примирні процедури, передбачені статтею 11 Закону України «Про колективні договори і угоди».

1.10. Договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування центру, від імені якої укладено цей Договір. У разі реорганізації центр Договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

1.11. У разі ліквідації центру Договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

1.12. Усі працюючі, а також щойно прийняті в центр працівники повинні бути ознайомлені з цим Договором.

1.13. Сторони домовились про обов'язкове виконання норм та положень генеральної, галузевої та регіональної угод.

1.14. Контроль за виконанням Договору проводиться безпосередньо Сторонами чи уповноваженими ними представниками.

У разі здійснення контролю Сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію.

1.15. У разі порушення центром умов цього Договору первинна профспілкова організація має право надіслати директору подання про усунення цих порушень, яке розглядається у тижневий строк. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений строк первинна профспілкова організація має право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду або в іншому порядку, визначеному чинним законодавством.

У разі порушення чи невиконання зобов'язань щодо Договору особи, що представляють центр чи первинну профспілкову організацію несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства.

Розділ II

Організація праці, забезпечення зайнятості

2.1. Центр зобов'язаний дотримуватися законодавства про працю щодо організації праці та забезпечення зайнятості.

2.2. Центр зобов'язується до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором (крім трудового договору про дистанційну роботу):

1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та поінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, на якому він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору;

2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та цим договором;

3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

4) проінструктувати працівника з питань техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

2.3. Центр зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, цим Договором і трудовими договорами.

2.4. Центр не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

2.5. Працівники центру повинні виконувати доручену їм роботу особисто і не мають права передоручати її виконання іншим особам, за винятком випадків, передбачених законодавством.

2.6. Працівники центру повинні сумлінно виконувати свої обов'язки відповідно до трудових договорів, виробничих та посадових інструкцій та правил внутрішнього трудового розпорядку центру, дбайливо ставитися до майна центру, ощадливо використовувати виробничі ресурси та матеріальні цінності центру.

Працівники центру повинні використовувати надані у користування обладнання, техніку, транспортні засоби та інше майно центру лише в інтересах центру.

2.7. Відсторонення працівників від роботи центром допускається 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.

2.8. Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані центром лише у випадках, передбачених чинним законодавством.

Звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 статті 40 Кодексу законів про працю України, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

2.9. Не допускається звільнення працівника центру в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 статті 40 Кодексу законів про працю України), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації центру.

2.10. Розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації центру), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 Кодексу законів про працю України, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

У випадках, передбачених законодавством про працю, виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає у п'ятнадцятиденний строк обґрунтоване письмове подання центру про розірвання трудового договору з працівником.

2.11. Подання центру має розглядатися у присутності працівника, на якого воно внесено. Розгляд подання у разі відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд заяви відкладається до наступного засідання у межах п'ятнадцятиденного строку. У разі повторної неявки працівника (його представника) без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.

2.12. Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) повідомляє центр про прийняте рішення у письмовій формі в триденний строк після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважається, що виборний орган первинної профспілкової організації (найменування) (профспілковий представник) дав згоду на розірвання трудового договору.

2.13. Рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтованим. У разі якщо в рішенні немає обґрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

2.14. Центр має право розірвати трудовий договір не пізніше як через місяць з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

2.15. Ліквідація, реорганізація центру, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після завчасного надання первинній профспілковій організації інформації з цього питання, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. Центр не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення проводить консультації з первинною профспілковою організацією про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

Первинна профспілкова організація має право вносити пропозиції центру про перенесення строків або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних з вивільненням працівників.

2.16. Сторони зобов'язуються оперативно вживати заходів щодо усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів). У разі виникнення колективного трудового спору (конфлікту) вживати заходів для його врегулювання відповідно до Закону України від 03.03.1998 № 137/98-ВР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Розділ III

Зміни в організації праці

3.1. Переведення на іншу роботу в центрі допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 Кодексу законів про працю України та в інших випадках, передбачених законодавством.

3.2. Центр не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

3.3. У зв'язку із змінами в організації праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення

або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

3.4. Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 Кодексу законів про працю України.

3.5. Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згодою.

Центр має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

3.6. Забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину з інвалідністю або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди.

3.7. У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу в центрі на строк до одного місяця.

3.8. Первинна профспілкова організація здійснює контроль за виконанням положень цього розділу, виданням розпоряджень про переведення на іншу роботу, зміни в режимі праці і відпочинку та ознайомлення з цими розпорядженнями працівників.

Розділ IV Оплата праці

4.1. Умови оплати праці працівників центру визначаються чинним законодавством України.

4.2. Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

4.3. Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

4.4. Якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати.

4.5. У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці.

4.6. Центр зобов'язаний своєчасно нараховувати і сплачувати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інші обов'язкові платежі, встановлені чинним законодавством, в повному обсязі незалежно від фінансового стану центру .

4.7. Скорочення бюджетних асигнувань не може бути підставою для зменшення посадових окладів, надбавок до них та зменшення фінансування інших передбачених законодавством гарантій, пільг і компенсацій.

4.8. В разі затримки виплати працівникам заробітної плати, неможливості

забезпечення працівників роботою з незалежних від них причин, надання вимушених довготривалих відпусток без збереження заробітної плати здійснювати перераховування до Пенсійного фонду України єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за працівників у розмірі не нижче встановленого законом мінімального страхового внеску.

4.9. Первинна профспілкова організація бере участь у вирішенні питань оплати праці працівників, умов запровадження та розміру надбавок, доплат, премій, заохочувальних та компенсаційних виплат.

4.9. Первинна профспілкова організація здійснює громадський контроль за додержанням законодавства про оплату праці.

Розділ V

Режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку

5.1. Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

5.2. Для працівників устанавлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує центр за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з додержанням устанавленої тривалості робочого тижня.

5.3. Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників, крім працівників, для яких встановлена скорочена тривалість робочого часу, скорочується на одну годину.

5.4. За угодою між працівником і центром може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, центр зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

5.5. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності у відповідності з законодавством.

5.6. Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю відповідно до Правил внутрішнього трудового розпорядку. Перерва не включається в робочий час.

Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Працівники використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи.

5.7. При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень.

Загальним вихідним днем є неділя.

Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи центру, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), і, як правило, має надаватися підряд з загальним вихідним днем.

5.8. Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

Оплата за роботу у вихідний день обчислюється за правилами статті 107 Кодексу законів про працю України.

5.9. Громадянам, які перебувають у трудових відносинах з центром надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати.

На працівників центру поширюються державні гарантії права на відпустки працівників, встановлені Законом України «Про відпустки».

Працівникам центру надається щорічна відпустка тривалістю 24 календарних днів, якщо законами України та цим Договором не передбачено тривалішої

відпустки, з виплатою допомоги на оздоровлення у розмірі середньомісячної заробітної плати.

5.10. Первинна профспілкова організація сприяє центру у питаннях дотримання трудової дисципліни працівниками.

Розділ VI **Охорона праці**

6.1. Центр:

- здійснює фінансування охорони праці у розмірі, визначеному чинним законодавством

- розробляє за участю первинної профспілкової організації і реалізує комплексні заходи щодо охорони праці відповідно до Закону України "Про охорону праці", для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;

- забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;

- розробляє і затверджує положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах центру та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, забезпечує безоплатно працівників нормативно-правовими актами та актами центру з охорони праці;

- здійснює контроль за додержанням працівниками вимог актів з охорони праці, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці;

- організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці;

- забезпечує працівникам соціальні гарантії у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожегам.

6.2. Первинна профспілкова організація здійснює громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних санітарно-побутових умов, використанням коштів, призначених на охорону праці. У разі загрози життю або здоров'ю працівників первинна профспілкова організація має право вимагати від центру негайного припинення робіт на робочих місцях в цілому на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Первинна профспілкова організація має право на проведення незалежної експертизи умов праці на відповідність їх нормативно-правовим актам про охорону праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві та надавати свої висновки про них, вносити центру, державним органам управління і нагляду подання з питань охорони праці та одержувати від них аргументовану відповідь.

Розділ VII

Повноваження первинної профспілкової організації та гарантії її прав

7.1. Виборний орган первинної профспілкової організації:

- укладає та контролює виконання колективного договору, звітує про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертається з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору;

- разом з центром вирішує питання запровадження, перегляду та змін норм праці;
- разом з центром вирішує питання робочого часу і часу відпочинку, погоджує графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо;

- разом з центром вирішує питання поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників;

- бере участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг;

- бере участь у розробці правил внутрішнього трудового розпорядку установи;

- представляє інтереси працівників за їх дорученням при розгляді трудових індивідуальних спорів та у колективному трудовому спорі, сприяє його вирішенню;

- дає згоду або відмовляє у дачі згоди на розірвання трудового договору з ініціативи центру з працівником, який є членом діючої в центрі первинної профспілкової організації, у випадках, передбачених законом;

- бере участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, роботі комісії з питань охорони праці;

- здійснює громадський контроль за виконанням центром законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням в центрі безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків;

- здійснює контроль за підготовкою та поданням центром документів, необхідних для призначення пенсій працівникам і членам їх сімей;

- здійснює контроль за наданням пенсіонерам та особам з інвалідністю, які до виходу на пенсію працювали в центрі, права користування нарівні з його працівниками наявними можливостями щодо медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних закладів та іншими соціальними послугами і пільгами згідно із чинним законодавством України та Договором;

- представляє інтереси застрахованих осіб у комісії із соціального страхування, направляє працівників на умовах, передбачених колективним договором або угодою, до санаторіїв, профілакторіїв і будинків відпочинку, туристичних комплексів, баз та оздоровчих закладів, перевіряє організацію медичного обслуговування працівників та членів їх сімей.

Виборний орган первинної профспілкової організації має також інші права, передбачені законодавством України.

7.2. Центр зобов'язаний:

- дотримуватися законодавства про профспілки;

- не допускати будь-якого обмеження прав чи встановлення переваг при укладанні, зміни або припиненні трудового договору у зв'язку з належністю або неналежністю до профспілок чи певної профспілки, вступом до неї або виходом із неї;

- забезпечувати гарантії прав первинної профспілкової організації, визначені статтями 40-45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Розділ VIII

Контроль за виконанням Договору та відповідальність за його порушення

9.1. Стосовно питань, що безпосередньо не врегульовані цим Договором, Сторони керуються чинним законодавством України.

9.2. Контроль за виконанням Договору проводиться безпосередньо Сторонами чи уповноваженими ними представниками.

У разі здійснення контролю сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію.

Сторони щорічно у грудні кожного календарного року звітують про виконання Договору на зборах (конференції) трудового колективу.

9.3. Контроль за виконанням Договору здійснюють також члени трудового колективу, які можуть безпосередньо або через виборні органи або/та своїх представників звернутися з питання виконання Договору до робочої комісії.

9.4. Представники Сторін, які ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення Договору, або навмисно порушили строк, визначений частиною третьою статті 10 Закону України «Про колективні договори і угоди», або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені Сторонами строки, або з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо Договору накладається штраф у визначеному законодавством розмірі і вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

9.5. Представники Сторін винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням Договору несуть дисциплінарну відповідальність або підлягають штрафу у визначеному законодавством розмірі.

9.6. При виявленні порушень положень Договору зацікавлена Сторона письмово інформує іншу Сторону про порушення. У тижневий термін проводяться спільні консультації, за результатами якого приймається узгоджене рішення.

9.7. Договір укладено в трьох примірниках, що зберігаються у кожній із Сторін та у реєструючому органі, який здійснив реєстрацію Договору, кожний з яких має однакову юридичну силу.

Додатки:

1. Список посад працівників Комунальної Установи «Саратський центр надання соціальних послуг» Саратської селищної ради Білгород-Дністровського району Одеської області з ненормованим робочим днем, яким надається додаткова відпустка за особливий характер праці на 1 аркуші.

Комунальна Установа «Саратський центр надання соціальних послуг» Саратської селищної ради Білгород-Дністровського району Одеської області	Первинна профспілкова організація Комунальної Установи «Саратський центр надання соціальних послуг» Саратської селищної ради Білгород-Дністровського району Одеської області
68200, Одеська область,	68200, Одеська область,

Білгород-Дністровський район, смт. Сарата, вул. Соборна, буд. 18 Код ЄДРПОУ 43905773 ІВАН _____, _____, МФО 820172	Білгород-Дністровський район, смт. Сарата, вул. Соборна, буд. 18
Директор _____ Златова Р.Г. М.П. _____ 2021 року	Профспілковий представник _____ Чемерис Л.І. _____ 2021 року

Додаток № 1

до колективного договору на 2021 – 2025 роки,
зарєстрованого рішенням
виконавчого комітету
Саратської селищної ради
від «___» _____ 20__ року
№ _____

СПИСОК

посад працівників Комунальної Установи «Саратський центр надання соціальних послуг»
Саратської селищної ради
Білгород-Дністровського району Одеської області
з ненормованим робочим днем,
яким надається додаткова відпустка
за особливий характер праці

№ з/п	Найменування посад	Кількість календарних днів додаткової відпустки
1.	• Директор	7
2.	• Головний бухгалтер	7
3.	• Завідувач відділення соціальної допомоги вдома	7
	• Завідувач відділення соціальної роботи	7
	• Соціальний працівник	7
	• Фахівець з соціальної роботи	7
	• Соціальний робітник	5

**Комунальна Установа «Саратський центр надання соціальних послуг» Саратської селищної ради
Білгород-Дністровського району
Одеської області**

**Первинна профспілкова організація
Комунальної Установи «Саратський центр надання соціальних послуг» Саратської селищної ради
Білгород-Дністровського району Одеської**

області

68200, Одеська область,
Білгород-Дністровський район,
смт. Сарата, вул. Соборна, буд. 18

68200, Одеська область,
Білгород-Дністровський район,
смт. Сарата, вул. Соборна, буд. 18

Код ЄДРПОУ 43905773

ІВАН _____

МФО 820172 ДКСУ

Директор

Профспілковий представник

_____ Р.Г.Златова

_____ Л.І.Чемерис

М.П. _____ 2021 року

_____ 2021 року

ПРОТОКОЛ № 2

загальних зборів трудового колективу
Комунальної Установи «Центр надання соціальної допомоги»
Саратської селищної ради

“15” січня 2021р.

смт.Сарата

Присутні: 18 працівників

ПОРЯДОК ДЕННИЙ:

1.Про затвердження проекту колективного договору КУ «Центр надання соціальних послуг» Саратської селищної ради на 2021-2025 роки.

Слухали: Чемерис Лілію Іванівну

Яка ознайомила з проектом колективного договору КУ «Центр надання соціальних послуг» Саратської селищної ради.

Доповіла про результати обговорення в трудовому колективі проекту про пропозиції та доповнення, що надійшли, про результати узгодження основних положень колективного договору.

Запропонувала затвердити наданий проект колективного договору.

Серек-Басан Ніна Петрівна

Підтримує пропозицію щодо затвердження проекту колективного договору за результатами його обговорення.

Всі виступаючі пропонували затвердити проект колективного договору.

Ухвалили: 1. Затвердити проект колективного договору КУ «Центр надання соціальної допомоги» Саратської селищної ради на 2021-2025 роки.

Прийнято одногосно.

Голова профспілкового комітету
Комунальної Установи «Саратський центр
надання соціальних послуг» Саратської селищної ради

Л.І.Чемерис

Витяг вірний: