

# Напис

**Про повідомну реєстрацію галузевої  
(міжгалузевої), територіальної угоди,**

**Колективного договору**

**Зареєстровано: управлінням соціального захисту  
населення райдержадміністрації**

## **КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

між адміністрацією та трудовим колективом  
Комунальної установи «Територіальний центр  
соціального обслуговування (надання соціальних послуг)  
Роздільнянської міської ради на 2021 – 2022 роки

Реєстраційний номер 10 від "08" квітня 2021 р.

Рекомендації \_\_\_\_\_

(вихідний номер і дата надсилання листа)

**Начальник управління  
соціального захисту населення**

  
**Лариса ЗНАХАРУК**



**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**  
Комунальна установа  
«Територіальний центр соціального обслуговування  
(надання соціальних послуг)  
Роздільнянської міської ради»  
на 2021 - 2022 рр.

Прийнятий на зборах колективу  
«02» квітня 2021 р.

Уповноважені представники сторін:

Керівник



Колопенюк М.М. Колопенюк

Представник

трудового колективу

Чернова О.М. Чернова

## РОЗДІЛ І.

### **Загальні положення.**

1.1. Колективний договір (далі - Договір) укладено на **2021-2022** роки, відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», Закону України «Про оплату праці», «Кодексу законів про працю України» та Закону України «Про відпустки».

Сторонами колективного договору є:

- роботодавець - Комунальна установа «Територіальний центр соціального обслуговування (надання соціальних послуг) Роздільнянської міської ради» в особі його
- керівника ;
- представника трудового колективу, який представляє інтереси найманих працівників.

1.2. Договір є нормативним актом, яким регулюються норми і гарантії, права та взаємні обов'язки Сторін стосовно врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, і яку укладено з метою посилення соціального захисту працівників соціальної сфери, підвищення ефективності праці, удосконалення організації та оплати праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці та поліпшення медико-соціальної допомоги, забезпечення соціальних гарантій працівникам Комунальної установи «Територіальний центр соціального обслуговування (надання соціальних послуг) Роздільнянської міської ради», запобігання трудовим конфліктам.

1.3. Колективний договір укладається на строк **2021-2022 рр.**, набуває чинності з дня його підписання і діє до прийняття нового.

1.4. Положення цього колективного договору діють безпосередньо і є обов'язковими для отримання адміністрацією, працівниками, представниками трудового колективу і поширюється на всіх працівників.

1.5. Зміни та доповнення до цього колективному договору вносяться в обов'язковому порядку, якщо у зв'язку зі змінами чинного законодавства, генеральної, галузевої, регіональної угод введені більш високі норми, ніж закладені колективним договором, а також з ініціативи однієї із сторін після проведення переговорів (консультацій) і досягнення згоди, а набувають чинності після схвалення загальними зборами працівників і підписання сторонами.

1.6. Пропозиції кожної із сторін, щодо внесення змін і доповнень до колективного договору, розглядаються спільно, відповідні рішення приймаються в 7 денний строк з дня їх отримання іншою стороною.

1.7. Жодна із сторін, що уклали цей колективний договір, не може протягом усього строку дії в односторонньому порядку приймати рішення, що зменшують норми, положення колективного договору, або припиняють виконання.

1.8. Контроль за виконанням колективного договору здійснюється сторонами, які його підписали. Представники трудового колективу проводить перевірки виконання колдоговору, для чого одержують в адміністрації необхідну інформацію, не рідше одною разу на рік заслуховують на розширених засіданнях представників трудового колективу, звіти посадових осіб про виконання положень колдоговору.

1.9. Переговори про укладання нового колективного договору на наступний період призначаються не пізніше одного місяця до закінчення терміну дії цього колективного договору.

## РОЗДІЛ II.

### СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА РОЗВИТКУ КУ ТЕРИТОРІАЛЬНИЙ ЦЕНТР, ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

#### **Сторони домовились:**

- 2.1. Спрямовувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи КУ Територіальний центр.
- 2.2. Забезпечувати в КУ Територіальний центр контроль за дотриманням державних гарантій, норм Генеральної та Галузевої угод, вимог законодавства про працю.
- 2.3. Визначати пріоритетні напрямки розвитку КУ Територіальний центр, створювати необхідні організаційні, матеріально-фінансові умови для їх реалізації.
- 2.4. Сприяти ефективній діяльності і вживати всі можливі заходи щодо стабілізації функціонування КУ Територіальний центр, раціонального використання коштів, недопущення їх вилучення, дотримання нормативних вимог до фінансування господарських витрат.
- 2.5. В межах повноважень вживати заходи щодо безумовного виконання норм законів у соціальній сфері, що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників КУ Територіальний центр.
- 2.6. Надавати в тижневий термін на запити представників трудового колективу інформацію, яка є в їх розпорядженні, з питань, умов та оплати праці працівників КУ Територіальний центр.
- 2.7. За ініціативою представників трудового колективу забезпечувати підготовку відповідних пропозицій для розробки і затвердження в установленому порядку механізмів щодо реалізації Положень договору в частині соціально-економічного захисту працівників КУ Територіальний центр.
- 2.8. Здійснювати комплекс заходів щодо забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та інших соціальних виплат.
- 2.9. Забезпечувати організацію своєчасної підготовки та перепідготовки працівників КУ Територіальний центр, в тому числі і керівників, з дотриманням законодавства щодо гарантій і компенсацій працівникам, яких направлено на підвищення кваліфікації, перепідготовку та перекваліфікацію. Підвищення кваліфікації медичних працівників проводити з урахуванням особливостей роботи із категоріями підопічних.

#### **Сторони рекомендують через норми колективного договору:**

- 2.10. Забезпечувати дотримання :
  - ✿ встановлених законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників КУ Територіальний центр;
  - ✿ норм застосування надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках і порядку, передбачених законодавством;
  - ✿ надання працівникам КУ Територіальний центр щорічних відпусток відповідної тривалості згідно з законодавством.
- 2.11. Режим робочого часу встановлюється згідно з Наказом по КУ Територіальний центр і **Правилами внутрішнього трудового розпорядку КУ Територіальний центр** (Додаток 8)

Згідно зі статтею 73 КЗпП України та доповнення до неї робота не проводиться в такі святкові дні та дні релігійних свят :

Новий рік ;  
Різдво Христове;  
Міжнародний жіночий день ;  
День праці ;  
Пасха;

День Перемоги ;  
Трійця ;  
День Конституції України ;  
День Незалежності України ;  
День захисника України;  
Різдво Христове.

**2.12.** Довготривалість щорічної основної оплачуваної відпустки для всіх працівників КУ Територіального центра становить **24 календарних дні**, згідно з Законом України "Про відпустки" від 15 листопада 1996 року зі змінами і доповненнями.

Грошову компенсацію **за бажанням працівника**, за невикористану додаткову відпустку виплачувати тільки після того, як працівник скористається **24 календарними днями** щорічної основної відпустки за відповідний робочий рік.

**2.13.** Щорічні додаткові відпустки надаються згідно зі Списком виробництв, цехів, професій, посад із шкідливими і важкими умовами праці та списку виробництв, робіт, професій і посад керівників та працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці (додаток 1;2;3;).

**2.14.** Законом України «Про відпустки» ст. 19, передбачена додаткова оплачувана відпустка одинокій матері, яка виховує сама дитину, батьку, який виховує дитину без матері, а також особі, яка взяла дитину під опіку тривалістю **10 календарних днів**, без урахування святкових і неробочих днів (ст.73 КЗпП України).

**2.15** Додаткову відпустку всім іншим працівникам надавати згідно з додатком до колективного договору /Додаток 3/.

**2.16** Забезпечити зайнятість працюючих згідно з їх професією, кваліфікацією та трудового договору .

**2.17.** Повідомляти працівників не пізніше як за 2 місяця про настання змін в організації виробництва , якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах то трудовий договір припиняється за п.6 ст. 36 КЗпП України.

**2.18.** До порушників трудової дисципліни адміністрація застосовує такі дисциплінарні стягнення :

- догана :
- звільнення з роботи -/ст 147 КЗпП України /.

**2.19.** Порушники трудової дисципліни позбавляються премії за виробничі показники терміном один рік із дня дисциплінарного стягнення .

Представники трудового колективу зобов'язується :

**2.20.** Забезпечити контроль за дотриманням адміністрацією режиму робочого часу та відпочинку , за виконанням мір по забезпеченню трудової дисципліни згідно з вимогами діючого законодавства та колективного договору .

**2.21.** Кожен член трудовою колективу зобов'язаний виконувати Правила внутрішнього розпорядку та несе відповідальність за їх порушення .

## РОЗДІЛ ІІІ.

### ЗАЙНЯТІСТЬ

Сторони домовились:

**3.1.** Сприяти реалізації працівниками КУ Територіальний центр конституційного права на працю, соціальний захист від безробіття шляхом укладення та виконання колективних договорів, а також брати участь у розробленні та реалізації державної та регіональних програм зайнятості населення.

**3.2.** Домагатися від керівництва КУ Територіальний центр розроблення спільно з представником трудового колективу, відповідно до цієї Угоди, та виконання запобіжних заходів щодо недопущення протягом року звільнення працівників у обсягах, що перевищують 10 відсотків від їх загальної чисельності, за пунктом 1 статті 40 Кодексу законів про працю України.

Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації.

Звільнення з підстав, зазначених у пункті 1 ст. 40 КЗпП допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

**3.3.** Спільно з органами державної служби зайнятості населення брати участь у розробці, реалізації, контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості працівників у разі їх вивільнення.

**3.4.** Вживати заходів для недопущення необґрунтованого скорочення чисельності працівників соціальної сфери при формуванні місцевих бюджетів, не допускати зменшення видатків, передбачених Державним бюджетом на фінансування закладів соціального призначення, особливо територіальних центрів.

**3.5.** Сприяти розвитку системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, її матеріально-технічному та методичному забезпеченню. Створити при КУ Територіальний центр атестаційну комісію для координування роботи з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів у КУ Територіальний центр, вживання заходів щодо удосконалення цієї роботи.

**3.6.** Забезпечити періодичність підвищення кваліфікації працівників не рідше 1 разу на 5 років.

**3.7.** Переглянути нормативно-правові акти, які регламентують штатні нормативи чисельності працівників у КУ Територіальний центр, з метою покращення обслуговування підопічних та недопущення скорочення середнього та молодшого медичного персоналу.

Зобов'язання:

**3.8.** Вживати заходів для усунення порушень законодавства про працю роботодавцями під час звільнення працівників, у необхідних випадках представляти їх інтереси в органах, що розглядають трудові спори.

**3.9.** Вносити пропозиції щодо удосконалення законодавства про зайнятість населення та про соціальне страхування на випадок безробіття.

**3.10.** Забезпечувати надання працівникам безкоштовної юридичної та консультативної допомоги у питаннях, які стосуються гарантій їх зайнятості.

## Розділ IV . Оплата праці

4. Роботодавець зобов'язується:

4.1. Забезпечувати оплату праці працівникам КУ Територіальний центр, відповідно до законодавства України, цього колективного договору у межах бюджетних асигнувань.

4.2. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно ,а саме:

- за першу половину місяця ( аванс ) - з 13 — 15 число;

- за другу половину місяця - з 28 —31 число, у разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Відповідно табель заповнюється двічі на місяць: за першу половину місяця та за весь місяць — для розрахунку заробітної плати за місяць.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця складає та визначається у розмірі оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

Працівники мають право на соціальну відпустку на дітей згідно ст. 19 Закону України «Про відпустки»

Така відпустка надається:

- жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;
- жінці, яка усиновила дитину;
- матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);
- особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- одному з прийомних батьків.

Додаткову відпустку на дітей виплачувати грошовою компенсацією лише при звільненні.

Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

4.3. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється у розмірі визначеному Законом України «Про Державний бюджет України»

Зміни розміру мінімальної заробітної плати здійснюються після внесення змін до закону про Державний бюджет України на відповідний рік згідно до Закону України «Про оплату праці» ст. 3<sup>1</sup> Розмір заробітної плати робітника за повністю виконану місячну(годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

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.

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.

4.4. Виконувати положення законів України від 03.12.1991 року №1282-ХП «Про індексацію грошових доходів населення»(зі змінами), від 19.10.2000 року № 2050-Ш «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати», постанови Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 року №100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати»(зі змінами).

4.5. Оплату праці працівників здійснювати відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року N 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки, розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (зі змінами) та відповідно до п.п.1.6. Загальних положень наказу Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 року № 308/519 «Про впорядкування Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» (зі змінами).

4.6. Розміри посадових окладів (тарифних ставок) визначати за тарифними розрядами Єдиної тарифної сітки, які встановлюються професіоналам, фахівцям залежно від наявної кваліфікаційної категорії, робітникам - кваліфікаційного розряду у межах діапазону, визначеного для цих посад (професій), Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників .(Додаток № 4)

4.7. Оплату праці працівників здійснювати за фактично відпрацьований час, виходячи з посадового окладу (тарифної ставки), з урахуванням підвищень, доплат та надбавок, передбачених діючим законодавством. Заробітна плата працівника граничними розмірами не обмежується.

4.8. Конкретні розміри доплат, надбавок та інших виплат визначаються директором КУ Територіальний центр за рахунок і в межах фонду заробітної плати та відображаються в розрахункових відомостях на виплату заробітної плати.(Додаток № 6 )

4.9. Визначення розміру заробітної плати проводити у всіх випадках окремо за основною посадою і при роботі за сумісництвом.

4.10.Посадові оклади соціальним робітникам, молодшим медичним сестрам усіх найменувань, сестрам медичним за роботу у важких та шкідливих умовах праці та обслуговування осіб із значно зниженою руховою активністю IV – V груп згідно карти медичного огляду підвищуються на 15 та 20 відсотків згідно Постанови Кабінету Міністрів України від 25.08.2004р. № 1093. Посадові оклади соціальним робітникам за роботу у важких та шкідливих умовах праці підвищуються на 15 відсотків згідно Постанови Кабінету Міністрів України від 25.08.2004р. № 1093 та наказу Мінпраці та МОЗ України від 10.09.2004р. №202/452.

4.11.Молодшій медичній сестрі(санітарці-ванниці) тарифна ставка підвищуються на 20 відсотків згідно наказу Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 року № 308/519.



4.12. Згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 29.04.2020р. № 375 «Деякі питання оплати праці (грошового забезпечення) окремих категорій працівників, військовослужбовців Національної гвардії та Державної прикордонної служби, осіб рядового та начальницького складу органів і підрозділів цивільного захисту, поліцейських, які забезпечують життєдіяльність населення, **на період дії карантину**, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, та протягом 30 днів з дня його скасування» встановлено доплату **працівникам надавачів соціальних послуг державного/комунального сектору, які безпосередньо надають соціальні послуги за місцем проживання/перебування їх отримувачів (вдома)**, у граничному розмірі до 100 відсотків заробітної плати. На виконання пункту 4 зазначеної постанови наказом Мінсоцполітики від 22 травня 2020 року № 321 затверджено відповідний перелік посад працівників надавачів соціальних послуг державного/комунального сектору встановити доплату працівникам надавачів соціальних послуг державного/комунального сектору, які безпосередньо надають соціальні послуги за місцем проживання/перебування їх отримувачів (вдома), у граничному розмірі до 100% зарплати, згідно затвердженого переліку посад працівників надавачів соціальних послуг за місцем проживання/перебування їх отримувачів (вдома), а саме: – соціальним робітникам, психологу, фахівцям із соціальної роботи. (Додаток № 7)

4.13. Встановлювати доплату в межах фонду заробітної плати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою, молодшим медичним сестрам, соціальним робітникам. Конкретний розмір доплати встановлює директор КУ Територіальний центр залежно від кваліфікації працівника, складності та обсягу виконуваних робіт **в межах фонду заробітної плати**. Доручення додаткової роботи в порядку суміщення професій (посад) оформлюється наказом по КУ Територіальний центр, який має бути погоджений з працівником. Суміщення професій (посад) дозволяти, як правило, в межах тієї категорії персоналу, до якої належить такий працівник, з урахуванням наявності у працівника, на якого покладаються додаткові обов'язки із суміщення професій (посад) відповідної професійної підготовки для якісного виконання цих обов'язків.

4.14. Встановлювати доплати за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт провадяться у розмірі до 50 відсотків посадового окладу працівника. Зазначені доплати встановлюються працівникам за умови виконання ними роботи меншою чисельністю працівників, ніж за встановленими нормами (нормативами).

4.15. Працівникам, які залучаються до роботи в нічний час, здійснюється доплата в розмірі 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) кожену годину роботи в нічний час та відображати в таблиці обліку робочого часу. Нічним вважається час з 22 години вечора до 6 години ранку. (Додаток № 6)

4.16. Працівникам (у т.ч. молодшим медичним сестрам), які використовують у роботі дезінфікуючі засоби, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів, встановлюється доплата в розмірі 10 відсотків посадового окладу (тарифної ставки). (Додаток № 6)

4.17. Водію легкового автомобілю встановлюється щомісячна надбавка за класність до тарифної ставки в розмірі:  
водію I класу – 25 відсотків згідно п. 3.4.4. наказу Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 року № 308/519.  
Надбавка нараховується за фактично відпрацьований водієм час. (Додаток № 6)

4.19. Відповідно до п. 4.4 спільного наказу Міністерства праці та соціальної політики України від 05.10.2005 року № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення», **в межах економії видатків на оплату праці**, затверджених на 2021 рік, встановити керівнику КУ Територіальний центр надбавку до посадового окладу за складність та напруженість у роботі – 50 відсотків від окладу.

4.20. Робітникам, які мають III-VI кваліфікаційні розряди, встановлюватись надбавка за професійну майстерність у відсотках до тарифних ставок у розмірах: III розряд - 12 відсотків, IV розряд-16 відсотків, V розряд - 20 відсотків, VI розряд - 24 відсотки. (Додаток № 6 )

4.21. Встановлювати працівникам надбавки -

- за високі досягнення у праці;
- за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);
- за складність, напруженість у роботі.

Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу.

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки зменшуються або скасовуються.

4.22. Здійснювати виплату надбавки за вислугу років згідно Порядку виплати надбавки за вислугу років працівникам державних та комунальних установ соціального захисту населення затвердженого Наказом Міністерства соціальної політики України від 15.06.2011 року № 239.

Надбавка за вислугу років встановлюється залежно від стажу роботи в такому розмірі:

понад 3 роки	10%
понад 10 років	20%
понад 20 років	30%

Надбавка за вислугу років виплачується керівнику установи, заступнику керівника з основного виду діяльності, керівникам структурних підрозділів та їх заступникам, фахівцям із соціальної роботи (із соціальної допомоги вдома, з фізичної реабілітації), соціальним працівникам, психологам, соціальним робітникам. (Додаток № 6 )

4.23. Здійснювати виплату надбавки за вислугу років згідно Порядку виплати надбавки за вислугу років медичним та фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів охорони здоров'я сестрі медичній затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 29.12.2009 року № 1418.

Надбавка за вислугу років встановлюється залежно від стажу роботи в такому розмірі:

понад 3 роки	10%
понад 10 років	20%
понад 20 років	30%

(Додаток № 6 )

4.24. **Надавати працівникам матеріальну допомогу, для вирішення соціально-побутових питань, у тому числі на оздоровлення, у сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік при наданні однієї (будь-якої) частини щорічної відпустки за заявою працівника незалежно від кількості днів такої відпустки, крім матеріальної допомоги на поховання. Лист Міністерства соціальної політики України від 11.09.2013 № 10212/0/14-13/13 «Щодо виплати матеріальної допомоги для оздоровлення»**

4.25. Преміювання працівників КУ Територіальний центр здійснювати згідно Положення про преміювання працівників КУ «Територіальний центр соціального обслуговування (надання соціальних послуг) Роздільнянської міської ради». (Додаток № 5)

4.26. Роботодавець зобов'язується погоджувати з представниками трудового колективу всі питання, пов'язані з організацією оплати праці, забезпечити на підприємстві гласність умов оплати праці, порядку виплати доплат, надбавок, премій, заохочувальних та інших виплат.

Представники трудового колективу зобов'язуються:

4.27. Здійснювати контроль за дотриманням законодавства про оплату праці.

4.28. Надавати необхідні роз'яснення працівникам, що стосуються оплати праці, надавати юридичну допомогу з трудових та правових питань.

4.29. Представляти інтереси працівників за їх дорученням при розгляді індивідуальних трудових спорів.

## РОЗДІЛ V.

### ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

Сторони домовились:

5.1. Вважати, що основними напрямками діяльності КУ Територіальний центр та представниками трудового колективу з охорони праці є:

- ✿ проведення єдиної політики з питань охорони праці в КУ Територіальний центр
- ✿ здійснення методичного керівництва з питань охорони праці в КУ Територіальний центр;
- ✿ участь в опрацюванні та перегляді нормативно-правових актів з охорони праці;
- ✿ організація навчання і перевірки знань з питань охорони праці;
- ✿ здійснення відомчого та громадського контролю за станом охорони праці.

Зобов'язання адміністрації КУ Територіальний центр:

5.2. Для координації, вдосконалення роботи з охорони праці і контролю за цією роботою утворити в КУ Територіальний центр службу з охорони праці.

5.3. Забезпечити систематичне проведення заходів, щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

5.4. Забезпечити створення на робочих місцях в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників з питань охорони праці.

5.5. Забезпечити функціонування системи управління охороною праці, а саме:

- ✿ створити службу і призначити посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затвердити інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконанням покладених на них функцій, а також контролювати їх додержання;
- ✿ розробити за участю сторін соціального діалогу і реалізувати комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;
- ✿ забезпечити виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;
- ✿ з метою забезпечення додаткових та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної інфекції (COVID 2019) встановити додаткові, до встановлених законодавством, доплати до заробітної плати працівникам, які безпосередньо надають соціальні послуги за місцем проживання отримувачам соціальних послуг. (Додаток 7)
- ✿ впроваджувати прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;
- ✿ забезпечити належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування КУ Територіальний центр ;
- ✿ забезпечити усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;
- ✿ розробити, затвердити та забезпечити працівників положеннями, інструкціями, іншими актами з охорони праці, що діють у КУ Територіальний центр;
- ✿ організувати пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці;

- ✿ вживати термінових заходів для допомоги потерпілим, залучати за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування у разі виникнення аварій та нещасних випадків.

#### 5.6. Забезпечувати:

- проведення обов'язкових попередніх і періодичних медичних оглядів працівників згідно з вимогами нормативно-правових актів з цього питання;
- згідно до ст.19 Закону України «Про охорону праці» видатки на охорону праці за рахунок та при наявності коштів передбачених у кошторисі;
- необхідні умови для роботи з охорони праці для соціальних робітників та молодших медичних сестер, забезпеченням працюючих необхідним спецодягом і спецвзуттям, масками, дезінфікуючими та іншими засобами індивідуального і колективного захисту працюючих.

Зобов'язання представників трудового колективу:

5.7. Під час ведення колективних переговорів з розробки і укладення колективних договорів рекомендувати включати до них зобов'язання, які б забезпечували безпечне виробництво, поліпшували умови праці, екологічну безпеку та передбачали їх фінансування.

5.8. Здійснювати громадський контроль за створенням безпечних і нешкідливих умов праці на виробництві, забезпеченням працюючих необхідним спецодягом і спецвзуттям, іншими засобами індивідуального і колективного захисту працюючих.

5.9. Брати участь у проведенні атестації робочих місць за умовами праці.

5.10. Забезпечувати участь представників трудового колективу у розслідуванні кожного нещасного випадку на виробництві та розробці заходів щодо їх попередження, протистояти необґрунтованому звинуваченню потерпілих.

5.11. Постійно здійснювати контроль за правильною та своєчасною виплатою допомоги страхувальникам за рахунок коштів соціального страхування, обчисленням середньої заробітної плати для нарахування допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю та пологами, інших соціальних виплат.

## РОЗДІЛ VI.

### **СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТА ЗАДОВОЛЕННЯ ДУХОВНИХ ПОТРЕБ ПРАЦІВНИКІВ. РОБОТА З МОЛОДІЮ ТА ВЕТЕРАНАМИ ПРАЦІ.**

Сторони домовились:

- 6.1. Вживати заходів щодо забезпечення виконання встановлених законодавством гарантій і пільг працівникам та їх сім'ям, не обмежувати права трудових колективів щодо розширення цих гарантій за рахунок при наявності коштів в кошторисі на фінансування видатків по КУ Територіальний центр.
- 6.2. Вживати заходів для забезпечення дотримання законодавства:
  - ✿ у сфері трудових відносин та вирішення соціальних питань;
  - ✿ при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівників галузі, членів їх сімей, а також пенсіонерів, які працювали раніше в КУ Територіальний центр.
- 6.3. Здійснювати комплекс заходів щодо залучення молоді для роботи в КУ Територіальний центр, підняття престижності і мотивації діяльності працівника соціальної сфери.
- 6.4. Забезпечувати:
  - ✿ реалізацію конституційних прав працівників соціальної сфери на соціальний захист та задоволення духовних потреб;
  - ✿ реалізацію прийнятих актів законодавства та програм, що мають соціальний характер, та внесення змін і доповнень до них відповідно до потреб та рівня забезпечення соціального захисту працівників соціальної сфери;
  - ✿ гарантоване фінансування заходів, пов'язаних з соціальним захистом працівників соціальної сфери, недопущення скорочення програм, пов'язаних з забезпеченням соціальних, культурних та економічних прав працівників.
- 6.5. Брати участь у реалізації програм фізичного, соціально-культурного та духовного розвитку працівників КУ Територіальний центр.
- 6.6. Сприяти створенню належних умов для медичного обслуговування працівників.  
Адміністрація зобов'язується:
- 6.7. Забезпечити своєчасний періодичний медичний огляд працівників згідно з Наказом Міністерства охорони здоров'я від 29.09.1989 року № 555 «Про удосконалення системи медичних оглядів працівників і водіїв індивідуальних транспортних засобів», в частині, що стосується медичних оглядів працівників.
- 6.8. Забезпечувати працівників велосипедами, спецодягом і господарськими сумками для перенесення продуктів та інших господарських речей ,
- 6.9. Виплачувати одноразову матеріальну допомогу на оздоровлення при наданні чергової відпустки в розмірі посадового окладу при наявності коштів в кошторисі на фінансування видатків по КУ Територіальний центр.
- 6.10. Преміювати працівників установи до їх професійних свят (день медичного працівника, день бухгалтера, день працівників соціальної сфери), та за результатами роботи поквартально відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи установи. при наявності коштів в кошторисі на фінансування видатків по КУ Територіальний центр .
- 6.11. Здійснювати контроль за своєчасним нарахуванням і перерахуванням коштів у фонди державного соціального страхування та регіональному фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання.

## РОЗДІЛ VII.

### РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ТА ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНУ ПРЕДСТАВНИКІВ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

7.1. Сторони вважають, що соціальне партнерство є об'єктивною необхідністю успішного вирішення питань соціально-економічного розвитку КУ Територіальний центр, удосконалення соціально-трудових відносин, соціального захисту працівників і сприяє порозумінню та злагоді в суспільстві.

7.2. Сторони визнають повноваження одна одної і зобов'язуються дотримуватися законодавства України, норм Конвенції № 87 МОП «Про свободу асоціації та захист прав на організацію» щодо прав представників трудового колективу, організацій і виборних органів.

Сторони домовились:

7.3. Не приймати в односторонньому порядку рішень з основних питань забезпечення соціальних, економічних, культурних прав і інтересів працівників, які є предметом Договору.

7.4. Взаємно інформувати одна одну про рішення, ухвали, постанови з питань Договору, які ними приймаються на засіданнях КУ Територіальний центр та в інших нормативних документах .

7.5. Сприяти підготовці і прийняттю рішень, наказів та інших нормативно-правових актів, що регулюють соціально-трудові відносини в КУ Територіальний центр.

7.6. Створювати умови для реалізації прав і гарантій діяльності представників трудового колективу, визначених законодавством.

7.7. Всебічно сприяти додержанню прав представників трудового колективу, їх діяльності відповідно до законодавства.

7.8. З метою стабілізації соціально-трудових відносин сприяти діяльності представників трудового колективу КУ Територіальний центр.

7.9. Звертатися до органів законодавчої та виконавчої влади з пропозиціями щодо реалізації окремих економічних, соціальних та інших проблем, вирішення яких не входить до їх компетенції.

7.10. На час дії даного Договору за умови виконання Сторонами взаємних зобов'язань, представники трудового колективу утримуються від організації страйків, масових виступів з питань, вирішення яких передбачається Договором.

7.11. Голові представників трудового колективу КУ Територіальний центр, не звільненої від своєї основної роботи, надавати на умовах, що визначаються колективним договором, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для виконання громадських обов'язків в інтересах колективу, але не менше ніж 2 години на тиждень.

7.12. Адміністрація додержується прав та гарантій представників трудового колективу, створює необхідні умови для виконання ними своїх функцій, статутних завдань, визнає уповноважним представником трудового колективу по економічним питанням.

Адміністрація зобов'язується:

7.13. Погоджувати з представниками трудового колективу установчі документи підприємств, зміни в них.

7.14. Надавати представникам трудового колективу всю необхідну інформацію, що є предметом цього колективного договору.

7.15 Представники трудового колективу діють в інтересах працівників з питань праці, побуту та культури, здійснюють контроль за виконанням адміністрацією законодавства про працю, правил та норм охорони праці.

7.16. Представники трудового колективу мають також інші права, котрі передбачені Законодавством України, Кодексом Законів про працю, Законом України «Про охорону праці» та іншими законодавчими актами України.

## РОЗДІЛ VIII.

### КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН

Сторони домовились:

8.1. Контроль за виконанням цього Договору здійснюється сторонами.

8.2. При виявленні порушень виконання Договору комісія робить подання у письмовій формі особам, які підписали цей Договір. Сторони зобов'язані не пізніше двотижневого строку провести взаємні консультації по суті подання Комісії та прийняти рішення в письмовій формі.

8.3. Під час здійснення контролю за виконанням Договору Сторони зобов'язані надавати одна одній (на безоплатній основі) необхідні документи, інформацію з питань, що є предметом цього Договору.

8.4. Сторони, що підписали Договір один раз на рік звітують про його виконання на засіданні спільної робочої комісії Сторін.

8.5. Сторони несуть відповідальність за невиконання умов Договору згідно із законодавством.

## IX. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Сторони домовилися:

9.1. Сприяти укладенню Колективного договору в КУ Територіальний центр, а також приведенню положень колективного договору у відповідність з Договором.

9.2. Спірні питання, що виникають під час реалізації Договору, розв'язувати шляхом проведення двосторонніх консультацій і переговорів.

9.3. Ознайомити з Договором працівників КУ Територіальний центр.

9.4. Цей Колективний договір підписаний у трьох примірниках, які зберігаються у кожної із Сторін і мають однакову юридичну силу.

Угоду підписали

В.о.директора

  
*М.М. Колопенюк* М.М. Колопенюк

Представник

трудового колективу

*Чернова* О. М. Чернова




## ВИСНОВОК

1. Колективний договір поширюється на всіх працівників КУ Територіальний центр.
2. Необхідні зміни і доповнення до Колективного договору на протязі строку дії, вносяться представниками трудового колективу і адміністрацією з узгодженням їх на зборах трудового колективу, оформлюються у вигляді доповнень, підписується директором і представником трудового колективу.
3. Контроль за виконанням обов'язків та заходів по Колективному договору здійснюється «Адміністрацією» і «Представником трудового колективу» і їх вищеназваних органів.
4. Цей Колективний договір вступає в силу з 02.04. 2021р.

В.о.директора

Представник трудового колективу

  
М.М. Колопенюк 958 М.М. Колопенюк

О.М. Чернова О.М. Чернова

## ПЕРЕЛІК

Професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці зайнятості працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку згідно Списку виробництв, цехів, професій і посад.

професія	Кількість календарних днів
Кухар, що постійно стоїть біля плити	4

## ПЕРЕЛІК

Професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним навантаженням, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці згідно Списку.

професія	Кількість календарних днів
Середній медичний персонал будинків для престарілих та інвалідів загального типу (сестра медична, молодші медичні сестри)	7

## П Е Р Е Л І К

Посад, яким надається щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці згідно ст. 8 Закону України „Про відпустки” від 15 листопада 1996р.

Посада	Кількість календарних днів
Директор	7
Головний бухгалтер	7
Завідувач відділення соціальних послуг за місцем проживання	4
Завідувач відділення стаціонарного догляду	4
Фахівець із соціальної роботи	4
Психолог	4
Інспектор з кадрів	2
Бухгалтер	2

## Єдина тарифна сітка

розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників Комунальної установи «Територіальний центр соціального обслуговування (надання соціальних послуг) Роздільнянської міської ради».

Тарифні розряди:

Тарифні коефіцієнти:

1	1 – сторож, підсобний робітник, кухар
2	1,09 – прибиральниця, водій
3	1,18 – молодша медична сестра, кухар
6	1,45 – інспектор з кадрів, соціальні робітники
8	1,64 – інженер з охорони праці
9	1,73 – сестра медична
10	1,82 – бухгалтер, психолог, фахівець із соціальної роботи
11	1,97 – фахівець із соціальної роботи
15	2,58 – завідувач відділення
17	3 – директор, головний бухгалтер