

Від трудового колективу:
Голова профкому
І.Б.Ул'янцева
"16" 03 2023 року

Від роботодавця:
директор територіального центру
Т.В.Яценко
"16" 03 2023 року



Схвалені на зборах трудового колективу «15» 03 2023 року протокол № 30

**ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ до КОЛЕКТИВНОГО
ДОГОВОРУ**
між адміністрацією та трудовим колективом
Територіального центру надання соціальних послуг
Салтівського району міста Харкова

на 2021 - 2026 роки

Внести зміни та доповнення до колективного договору :

1. У зв'язку з перейменуванням організації "Територіальний центр надання соціальних послуг Московського району міста Харкова" на "Територіальний центр надання соціальних послуг Салтівського району міста Харкова" вважати колективний договір на 2021-2026 роки територіального центру надання соціальних послуг Московського району міста Харкова колективним договором територіального центру надання соціальних послуг Салтівського району міста Харкова.

У зв'язку з вищевикладеним в тексті та в додатках до колективного договору змінити назву територіальний центра надання соціальних послуг Московського району міста Харкова на територіальний цент надання соціальних послуг Салтівського району міста Харкова.

-до п. «I. Загальні положення» змінити п.1.1 новим змістом :

«п. 1.1 Цей колективний договір укладається між адміністрацією територіального центру надання соціальних послуг Салтівського району міста Харкова (далі-терцентр) в особі директора Тетяни ЯЦЕНКО і трудовим колективом в особі голови профспілкового комітету Інни УЛ'ЯНЦЕВОЇ (далі-профком) з метою захисту прав і інтересів працівників,забезпечення безпечних умов праці,зайнятості працівників,регулювання питань праці і заробітної плати, а також, ефективної роботи територіального центру».

-до п. «I. Загальні положення» додати «п.1.11 Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

-до п. «II. Виробничі відносини» додати «п.2.3 Сторони зобов'язуються:

Оперативно вживати заходів щодо усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів). У разі їх виникнення прагнути врегулювання спору шляхом примирних процедур у порядку, визначеному законодавством, без призупинення діяльності терцентра.»

-до п. «V. Трудові відносини, робочий час» додати до «п.5.2. після слів «трудова книжку,оформлену в установленому порядку» доповнити словами «(у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реє-

стру загальнообов'язкового державного соціального страхування, відповідний військово-обліковий документ.

При укладенні трудового договору громадянин, який вперше приймається на роботу, має право подати вимогу про оформлення трудової книжки».

Частину «звільнені з армії надають військовий квиток» виключити.

-до п. «V. Трудові відносини, робочий час» доповнити «п.5.6» другою частиною такого змісту «Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечувати рівні можливості таких працівників для його укладення. (ст.23 КЗпП України)».

-до п. «V. Трудові відносини, робочий час» змінити новою частиною такого змісту «п.5.7 До початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника про:

1) місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи;

2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами;

3) права та обов'язки, умови праці;

4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору - під підпис;

5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору;

6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;

7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);

8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;

9) процедуру та встановлені строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу роботодавець забезпечує виконання підпунктів 1, 3, 5, 7-9 цього пункту та у разі потреби надає працівникові необхідні для виконання роботи обладнання та засоби, а також рекомендації щодо роботи з ними. Інформування може здійснюватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним

методам роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці.

Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями, повідомленнями, дорученнями та іншими документами роботодавця) може здійснюватися шляхом електронного документообігу з накладанням електронного підпису, а також якщо це передбачено за згодою сторін у трудовому договорі, визначаються й альтернативні способи, а саме, наприклад, в електронній формі з використанням технічних засобів електронних комунікацій (електронною поштою, за допомогою месенджерів тощо) (ст. 29 КЗпП України)».

-до п. «V. Трудові відносини, робочий час» після слів і цифр у «п.5.10.3 » доповнити цифрами «п.п.8¹, 8², 8³ ч.1.ст.36 КЗпП України» .

-до п. «V. Трудові відносини, робочий час», доповнити другою новою частиною такого змісту до «п.5.14 Роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні та провести з ним розрахунок, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника.

Якщо трудова книжка працівника зберігається у роботодавця, то у разі відсутності працівника на роботі у день звільнення, роботодавець цього ж дня надсилає працівникові поштове повідомлення із вказівкою про необхідність отримання трудової книжки. Трудову книжку може бути надіслано рекомендованим листом із повідомленням про вручення на підставі заяви працівника із зазначенням поштової адреси, на яку слід переслати трудову книжку. Пересилання трудової книжки за кордон заборонено.

Трудову книжку звільненого працівника може бути видано іншій особі на підставі паспорта та нотаріально посвідченої довіреності.»

-до п. «V. Трудові відносини, робочий час» змінити «п.5.21. При прийнятті на роботу територіальний центр керується законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» новою частиною такого змісту «п.5.21. Адміністрація зобов'язується забезпечити рівні права та можливості жінок та чоловіків, не допускати дискримінації за ознакою статі і запобігати дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків, забезпечити реалізацію рівних трудових прав наданих їм Конституцією і Законом України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” та іншими законами України.

Дискримінація за ознакою статі у терцентрі забороняється.

У терцентрі жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.»

-до п. «VI. Час відпочинку», замінити «п.6.13. Працюючим жінкам,що мають 2-х і більш дітей у віці до 15 років або дитину з інвалідністю,одиноким матерям надаються щорічні додаткові оплачувані відпустки тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст. 19 Закону України «Про відпустки») новою частиною такого змісту «п.6.13. Одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів .

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.(ст.19 Закону України «Про відпустки»)

- до п. «VII. Оплата праці», змінити у «п.7.11 Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки» новою частиною такого змісту: «Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується до початку відпустки» (ст.115 КЗпП України,ч.1.ст.21 Закону про відпустки).

-до п. «VII. Оплата праці», додати «п.7.12 За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

В разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — інваліда з дитинства підгрупи А І групи, яку працівник не одержав за життя, виплачується членам його сім'ї, а в разі їх відсутності — входить до складу спадщини.(ч. 6 ст. 83 КЗпП та ч. 6 ст. 24 Закону про відпустки)

- доповнити Колективний договір новими Правилами «**Правила трудових відносин в умовах воєнного стану**», які діють тільки на період воєнного стану, та втрачають чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, крім ч.4 п. 13 та п. 15 цих Правил , які втрачають чинність з моменту завершення відшкодування працівникам та роботодавцям грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України.

ХІІІ . «Правила трудових відносин в умовах воєнного стану»

1. Дія норм законодавства про працю в умовах воєнного стану.

1.1. На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України.

1.2. У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частини відносин, врегульованих Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-ІХ.

2. Особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану.

2.1. У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору.

2.2. При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

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, роботодавець можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

3. Особливості переведення та зміни істотних умов праці в умовах воєнного часу.

3.1. У період дії воєнного стану роботодавець 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.

3.2. У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов.

4. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

4.1. 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).

5. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

5.1. 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.

5.2. 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.

6. Особливості встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку.

6.1. Нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

6.2. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем.

6.3. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем.

6.4. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.

6.5. У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53, частини першої статті 65, частин третьої - п'ятої статті 67, статей 71, 73, 78-1 Кодексу законів про працю України та частини другої статті 5 Закону України "Про відпустки".

6.6. У разі встановлення нормальної тривалості робочого часу відповідно до частин першої цієї статті понад норму, встановлену законодавством, оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці.

7. Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця.

7.1. У період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

7.2. У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником.

8. Робота в нічний час.

8.1. У період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота.

8.2. У період дії воєнного стану норми частин першої і другої статті 54 Кодексу законів про працю України не застосовуються.

9. Особливості залучення до роботи деяких категорій працівників.

9.1. У період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

10. Оплата праці.

10.1. Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором.

10.2. Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

10.3. Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

10.4. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

11. Зупинення дії окремих положень колективного договору.

11.1. На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця.

12. Відпустки

12.1. У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Норми частини сьомої статті 79, частини п'ятої статті 80 Кодексу законів про працю України та частини п'ятої статті 11, частини другої статті 12 Закону України "Про відпустки" у період дії воєнного стану не застосовуються.

У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України "Про відпустки".

12.2. У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

12.3. Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України "Про відпустки".

12.4. У період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України "Про відпустки".

13. Призупинення дії трудового договору.

13.1. Призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Призупинення дії трудового договору не може бути прихованим покаранням і не застосовується до керівників та заступників керівників державних органів, а також посадових осіб місцевого самоврядування, які обіймають виборні посади.

13.2. Призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, в якому, зокрема, зазначається інформація про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати

свої обов'язки та спосіб обміну інформацією, строк призупинення дії трудового договору, кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) відповідних працівників, умови відновлення дії трудового договору.

13.3. У разі незгоди працівника (працівників) із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору працівником або профспілкою за дорученням працівника (працівників) відповідний наказ (розпорядження) може бути оскаржений до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу, який, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом, що є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня отримання такого припису.

Припис центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу може бути оскаржений роботодавцем протягом 10 календарних днів у судовому порядку.

13.4. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України.

14. Діяльність профспілок.

14.1. У межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом.

14.2. На період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" та відповідні норми колективних договорів.

15. Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України.

15.1. Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, здійснюється за рахунок коштів держави-агресора, а також коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством.

15.2. Порядок визначення і відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Визначити «Правила трудових відносин в умовах воєнного стану» розділом XIII. У зв'язку з цим, розділ «XIII Заключні положення» вважати відповідно розділом XIV.

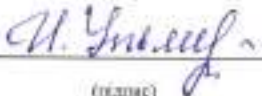
Зміни та доповнення до колективного договору підписали

Від уповноваженого представника
трудового колективу:

Від роботодавця:

Голова профкому

Директор територіального центру


І.Б. УЛ'ЯНЦЕВА
(підпис)


Т.В. ЯЦЕНКО
(підпис)



**ІНФОРМАЦІЯ
ПРО СКЛАД УПОВНОВАЖЕНИХ
ПРЕДСТАВНИКІВ СТОРІН,
ЯКІ ПІДПИСАЛИ ЗМІНИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
НА 2021-2026 РОКИ**

Сторони уповноважили підписати зміни до колективного договору:

Зі сторони трудового колективу:

Ул'янцева Інна Борисівна голова профкому +38098-55-88-434

Зі сторони роботодавця:

Яценко Тетяна Вікторівна директор терцентру +38066-150-81-82

**ПРОТОКОЛ РОЗБІЖНОСТЕЙ СТОРІН
ПРИ ВНЕСЕНІ ЗМІН ТА ДОПОВНЕНЬ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
НА 2021-2026 РОКИ**

В процесі обговорення змін та доповнень до колективного договору розбіжностей між сторонами не виникло. Сторони дійшли згоди: внести зміни та доповнення до колективного договору.

Від уповноваженого представника
трудового колективу:


Голова профкому

 І.Б. УЛ'ЯНЦЕВА
(підпис)

Від роботодавця:

Директор терцентру



 Т.В. ЯЦЕНКО
М.П. (підпис)

Принято та проінформовано
на 18 аркушах
Директор репіденту

Тетяна ШЕНКО





УКРАЇНА
ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ



УПРАВЛІННЯ
СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ
АДМІНІСТРАЦІЇ САЛТІВСЬКОГО РАЙОНУ
ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

проспект Тракторобудівників, 144,
м. Харків, 61121.

тел. +38 (057) 725-37-14, 725-37-30, факс +38 (057) 725-37-23
E-mail: 25864181@mail.gov.ua, код ЄДРПОУ 25864181

21.03.2023 11:05/0/871-23
На № 04-10/111-01/0-23 від 16.03.2023

Директору територіального центру
надання соціальних послуг
Салтівського району міста Харкова
Тетяні ЯЦЕНКО

Голові профспілкового комітету
Інні УЛ'ЯНЦЕВІЙ

вул. Валентинівська, 23-г
м. Харків, 61146

Шановна Тетяно Вікторівно!

Шановна Інно Борисівно!

Управління соціального захисту населення адміністрації Салтівського району Харківської міської ради повідомляє, що зміни та доповнення до колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом територіального центру надання соціальних послуг Салтівського району міста Харкова на 2021-2026 роки зареєстровані 21.03.2023 року за № 05 та будуть направлені для оприлюднення на сайті Департаменту соціальної політики Харківської міської ради.

Територіальний центр надання соціальних послуг Салтівського району міста Харкова надав згоду на оприлюднення тексту змін та доповнень до колективного договору.


Начальник Управління


Лариса АЖЕЛЬ