

працівників підприємства.

8.2.6. У випадку смерті працівника підприємства повністю надати ритуальні послуги та супутні товари за рахунок підприємства.

8.2.7. У випадку смерті близьких родичів надавати матеріальну допомогу. Питання про надання матеріальної допомоги на поховання близьких родичів розглядається профкомом в межах додатку 14.

8.2.8. Компенсувати оплату проходження медичного та наркологічного оглядів працівникам, які влаштовуються на роботу.

8.2.9. Не допускати дискримінації працівників з ВІЛ – статусом та забезпечувати їх соціальні гарантії.

8.2.10. Не допускати гендерної нерівності на підприємстві.

8.2.11. Відраховувати в розмірі 0,5% фонду оплати праці на культурно - масову, фізкультурно – оздоровчу роботу.

8.2.12. Проводити підготовку та перепідготовку кадрів за рахунок підприємства з метою підвищення, перепідготовки, вдосконалення, тощо.

8.3. Профспілковий комітет зобов'язується:

8.3.1 Контролювати використання коштів на виплату соціально – побутових пільг, проведення культурно – оздоровчих заходів.

8.3.2 Організовувати проведення культурно – масових, фізкультурних і оздоровчих заходів для працівників підприємства та членів їх сімей.

8.3.3. Контролювати за додержанням законодавства про працю щодо реалізації прав УБД на використання основної щорічної відпустки в зручний для них час, додаткової відпустки із збереженням заробітної плати строком 14 календарних днів та на відпустку без збереження заробітної плати строком на 14 календарних днів на рік.

8.3.4. Проводити роз'яснювальну роботу з питань соціального страхування та пенсійного забезпечення.

ІХ. ЗМІНА ФОРМ ВЛАСНОСТІ, ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОЇ ФОРМИ ПІДПРИЄМНИЦТВА, ЛІКВІДАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

9.1.Адміністрація зобов'язується:

9.1.1.Завчасно, не пізніше, як за 6 місяців доводити до відома працівників, представників трудового колективу про зміну форми власності підприємства, що планується, порядок і умови реформування власності.

9.1.2. Усі питання, що стосуються соціально-економічних і трудових відносин у приватизаційний період, вирішувати згідно з цим колективним договором.

9.1.3. Колективний договір зберігає чинність у повному обсязі протягом усього строку, на який його укладено.

9.1.4. Переговори по укладенню колективного договору повинні розпочатися не раніше ніж за 1 місяць до закінчення строку дії даного колективного договору.

9.1.5. Зміни та доповнення до чинного колективного договору у період формування та після зміни форми власності, організаційно-правової форми підприємства вносяться згідно з п.1.9. розділу I колективного договору.

9.1.6. Після зміни форми власності, організаційно-правової форми підприємства трудові договори з усіма працівниками підприємства зберігаються (крім випадків, передбачених чинним законодавством). Припинення (розірвання) трудового договору з ініціативи власника чи представників трудового колективу (на підставі п.1 ст.40 КЗпП України) здійснюється відповідно до чинного законодавства та цього колективного договору.

9.1.7. У випадку зміни форми власності або ліквідації виплатити працівникам підприємства одноразову допомогу згідно чинного законодавства за рахунок власника.

9.1.8. У разі ліквідації підприємства цей колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.