

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
Житомирського обласного центру соціальних служб
на 2024-2025 роки

Схвалено на зборах
трудового колективу
15 січня 2024 року

м. Житомир
2024 рік

1. Загальні положення

1.1. Цей колективний договір укладений відповідно до Закону України № 3356-XII від 01.07.1993 «Про колективні договори і угоди», керуючись Кодексом законів про працю України, Законами України «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про зайнятість населення», відповідними постановами Кабінету Міністрів України, наказами Міністерства фінансів України.

1.2. Мета укладання колективного договору.

1.1.1. Колективний договір (далі — Договір) укладено з метою регулювання соціально-економічних і трудових відносин, посилення соціального захисту працівників Житомирського обласного центру соціальних служб (далі — Центр).

1.1.2. Договір містить зобов'язання сторін, які його уклали, щодо створення умов для підвищення ефективності роботи Центру, реалізації професійних, трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

1.3. Сторони договору та їх повноваження.

1.2.1. Договір укладено Житомирським обласним центром соціальних служб в особі директора АНТИПОВОЇ Ганни Валентинівни (далі — Роботодавець), з однієї сторони, та уповноваженим представником трудового колективу Центру в особі ДЬОШЕВОЇ Світлани Анатоліївни (далі — Уповноважений) з другої сторони (далі — Сторони).

1.2.2. Сторони визнають повноваження одна одної й зобов'язуються дотримувати принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності Сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладання Договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення питань, що є предметом Договору.

1.4. Термін дії договору.

1.3.1. Договір укладено на 2024-2025 роки. Після закінчення зазначеного строку Договір продовжує діяти до укладення нового. Договір набуває чинності з дня його прийняття загальними зборами трудового колективу.

1.3.2. Сторони вступають у переговори з укладання нового Договору не пізніше ніж за два місяці до закінчення строку дії Договору.

1.3.3. Договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування Центру.

1.3.4. У разі реорганізації Центру Договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою Сторін.

1.3.5. У разі зміни керівника Центру чинність Договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період Сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного Договору.

1.3.6. У разі ліквідації Центру Договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

1.5. Сфера дії Договору.

1.4.1. Положення Договору поширено на всіх працівників Центру та є обов'язковими як для Роботодавця, так і для працівників Центру.

1.4.2. Сторони визнають Договір нормативним актом, його норми і положення діють безпосередньо і є обов'язковими для виконання Роботодавцем і трудовим колективом.

1.4.3. Положення Договору, як і трудові договори, що укладають з працівниками Центру, не повинні погіршувати становище працівників порівняно з нормами чинного законодавства. Положення Договору і трудових договорів, що обмежують права і гарантії працівників Центру порівняно з чинним законодавством, є недійсними.

1.4.4. Невід'ємною частиною Договору є додатки до нього.

1.6. Порядок внесення змін та доповнень до Договору.

1.5.1. Зміни та доповнення до Договору вносять за потреби лише за взаємною згодою Сторін.

Зацікавлена Сторона письмово повідомляє іншу Сторону про початок проведення переговорів (консультацій) та надсилає свої пропозиції. Друга Сторона протягом семи днів з дня їх отримання розпочинає переговори.

1.5.2. Після проведення попередніх консультацій і переговорів та досягнення взаємної згоди щодо змін і доповнень, рішення про внесення змін та доповнень до Договору схвалюють загальні збори трудового колективу.

1.5.3. Жодна зі Сторін протягом дії Договору не може в односторонньому порядку приймати рішення про зміну діючих положень, обов'язків за Договором або призупинити їх виконання.

1.7. Ознайомлення працівників з Договором.

1.6.1. Після підписання Договору Роботодавець протягом п'яти робочих днів доводить до відома всіх працівників Центру зміст Договору під підпис.

1.6.2. У подальшому Роботодавець забезпечує ознайомлення прийнятих працівників Центру з Договором під підпис.

1.6.3. Зміни до доповнення до Договору доводяться до відома працівників у порядку передбаченому пунктами 1.6.1, 1.6.2.

2. Господарсько-економічна діяльність та розвиток Центру

2.1. Роботодавець зобов'язується:

2.1.1. Відповідно до завдань положення про Центр своєчасно та у повному обсязі забезпечувати працівників Центру матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання працівниками своїх обов'язків, та створювати належні умови праці.

2.1.2. Вдосконалювати систему матеріального і нематеріального заохочення працівників з метою підвищення продуктивності праці, раціонального та ощадливого використання обладнання, матеріальних та інших ресурсів.

2.2. Працівники зобов'язуються:

2.2.1. Дбайливо ставитися до майна Центру, ощадливо використовувати виробничі ресурси та матеріальні цінності.

2.2.2. Використовувати надані у розпорядження обладнання, техніку, транспортні засоби та інше майно Роботодавця лише в інтересах Центру.

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 Центру.

3. Трудові відносини та забезпечення продуктивної зайнятості

3.1. Роботодавець повинен розробити та затвердити для кожної посади, передбаченої штатним розписом, посадову інструкцію, ознайомити працівників з посадовими інструкціями. У посадовій інструкції може бути передбачено виконання одним з працівників обов'язків іншого працівника у випадках тимчасової відсутності останнього (хвороба, відпустка, відрядження, тощо). При покладанні таких додаткових обов'язків на працівника Роботодавець повинен враховувати реальні можливості їх виконання: кваліфікаційні вимоги та завантаженість працівника.

3.2. Роботодавець визначає кадрову політику за принципом рівності трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин як при прийнятті на роботу, так і при просуванні по службі.

3.3. Кожен працівник має особисто виконувати свої обов'язки, працювати сумлінно та якісно; своєчасно виконувати накази, розпорядження та нормативні акти Центру, зокрема, дотримувати

Правил внутрішнього трудового розпорядку, вимог нормативних актів з питань охорони праці і протипожежної безпеки.

3.4. У разі змін в організації виробництва і праці працівники можуть бути звільнені з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 КЗпП, зокрема, у разі:

- реорганізації Центру або його відділів;
- структурних змін в організації управління Центром;
- запровадженні нових, вдосконалення існуючих систем організації праці;
- скасування окремих напрямків діяльності Центру;
- припинення надання певних видів послуг;
- перепрофілювання Центру.

якщо зазначені зміни супроводжуються скороченням чисельності або штату працівників.

3.5. У випадках запланованого звільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (з підстав, передбачених п. 1 ст. 40 КЗпП) Роботодавець попереджає працівників персонально про майбутнє звільнення не пізніше, ніж за два місяці. При цьому Роботодавець пропонує працівнику іншу роботу за відповідною професією чи спеціальністю, а за відсутності такої роботи або відмови від неї працівник працевлаштовується самостійно, окрім випадків, передбачених статтею 184 КЗпП.

При звільненні з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 КЗпП, працівникам виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

При звільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене статтею 42 КЗпП та іншими законодавчими актами.

3.6. У зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці також можуть бути суттєво змінені умови праці працівника Центру при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією, посадою. Про зміну істотних умов праці — систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів й найменування посад тощо — Роботодавець персонально повідомляє працівника не пізніше ніж за два місяці. Якщо працівник не згоден продовжувати роботу в нових умовах, трудовий договір припиняється відповідно до пункту 6 статті 36 КЗпП з виплатою вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

4. Нормування та оплата праці

4.1. Роботодавець забезпечує дотримання вимог Закону України «Про оплату праці», положень діючого колективного договору щодо оплати праці працівників Центру.

4.2. Система оплати праці.

4.2.1. Оплата праці всіх категорій працівників Центру здійснюється згідно з посадовими окладами, встановленими штатним розписом для працівників Центру на відповідний рік.

4.2.2. Роботодавець має право в межах встановленого фонду оплати праці встановлювати працівникам:

- надбавки за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи або за складність, напруженість в роботі до 50% посадового окладу;
- надавати матеріальну допомогу на оздоровлення в розмірі посадового окладу.

4.3. Виплата заробітної плати.

4.3.1. Роботодавець перераховує заробітну плату працівникам на зарплатні карткові рахунки до 15 (за першу половину поточного місяця) та до 30/31 (за другу половину поточного місяця) числа кожного місяця. Якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітну плату виплачують напередодні. Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки. За заявою працівника належні йому виплати за весь час відпустки можуть бути здійснені в терміни, передбачені для виплати заробітної плати за першу половину поточного місяця або за другу половину поточного місяця.

4.3.2. Розмір заробітної плати за відпрацьований місяць не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

Якщо нарахована заробітна плата працівника нижча законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, Роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати. Доплату виплачують щомісяця одночасно із заробітною платою.

У разі роботи на умовах неповного робочого часу заробітну плату виплачують пропорційно до відпрацьованого часу.

4.3.3. Роботодавець зобов'язується проводити індексацію заробітної плати у зв'язку із зростанням індексу споживчих цін відповідно до законодавства. Індексацію враховують до мінімальної заробітної плати для забезпечення її гарантованого розміру.

4.3.4. Роботодавець несе персональну відповідальність згідно із законодавством за виникнення заборгованості із заробітної плати.

4.4. Відраджень.

4.4.1. За час відраджень Роботодавець зберігає за працівниками середньоденний заробіток за робочі дні за графіком основної роботи працівників, який не може бути менший за денний заробіток за поточний місяць.

4.4.2. Якщо працівник відбуває у відрадження, або прибуває з відрадження у вихідний, святковий, чи неробочий день, Роботодавець надає працівнику інший день відпочинку.

4.5. Збереження середнього заробітку.

Роботодавець зберігає за працівниками середній заробіток, зокрема, якщо зупинено діяльність Центру відповідними службами із охорони праці і навколишнього середовища, іншими уповноваженими на це органами.

4.6. Матеріальне стимулювання.

4.6.1. З метою посилення матеріального заохочення працівників Центру щодо підвищення ефективності та якості робіт в Центрі застосовують систему матеріального стимулювання. Матеріальне стимулювання здійснюється відповідно до Положення про матеріальне стимулювання працівників Центру (додаток 1).

4.6.2. В Центрі застосовують такий основний вид преміювання як винагорода за поточні результати праці за підсумками роботи за місяць. В разі економії фонду оплати праці розмір премії не обмежений.

4.6.3. З метою підвищення продуктивності праці, стимулювання сумлінного та якісного виконання працівниками Центру посадових обов'язків, ініціативного й творчого підходу до вирішення поставлених завдань, забезпечення належного рівня трудової та виконавської дисципліни як засіб матеріального заохочення працівників Роботодавець може преміювати з нагоди професійного свята – Дня працівника соціальної сфери України.

5. Гарантії, компенсації і пільги працівникам

5.1. Роботодавець забезпечує надання працівникам Центру гарантій, компенсацій та пільг, передбачених законодавством.

5.2. У випадках одруження, народження дитини (чоловіку), смерті близьких родичів працівникам встановлюються вільні від роботи 3 (три) календарні дні без збереження заробітної плати.

6. Режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку

6.1. Тривалість роботи, обліковий період.

6.1.1. В Центрі встановлено 40-годинний робочий тиждень.

6.1.2. Для працівників Центру встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями — субота, неділя з розпорядком роботи, встановленим згідно Правил внутрішнього трудового розпорядку.

6.1.3. Норму робочого часу за обліковий період розраховують за календарем п'ятиденного робочого тижня з двома вихідними днями в суботу та неділю при однаковій тривалості часу роботи за день упродовж робочого тижня та відповідним зменшенням тривалості роботи напередодні святкових та неробочих днів.

6.1.4. Напередодні святкових та неробочих днів тривалість роботи для працівників Центру, крім працівників, які працюють на умовах неповного робочого дня, скорочують на одну годину.

6.1.5. За письмовим погодженням між працівником і Роботодавцем для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу, що передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня, на визначений строк або безстроково, під час прийняття на роботу або пізніше.

6.1.6. На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру для працівників може запроваджуватися дистанційна робота наказом Роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом працівники ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи.

6.2. Відпустки.

6.2.1. Працівникам Центру надається щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарних дні.

6.2.2. Роботодавець надає щорічні відпустки працівникам згідно з графіками, які затверджує за погодженням з уповноваженим представником трудового колективу. При складанні графіків враховують інтереси Центру, особисті інтереси працівників і можливості для їх відпочинку.

Інтереси працівників, які відповідно до статті 10 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР можуть використовувати щорічні відпустки у зручний для них час, Роботодавець враховує під час складання графіків відпусток.

6.2.3. Роботодавець також надає:

- відповідно до пункту 2 статті 8 Закону України «Про відпустки» щорічну додаткову відпустку працівникам з ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно зі списком посад, визначених у додатку 2 даного колективного договору (окрім працівників, що займають дані посади, яким, за їх заявою, встановлено неповний робочий день, неповний робочий тиждень), як компенсацію за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу;

- відпустки інших видів згідно із законодавством.

6.2.4. Відповідно до статті 26 Закону України «Про відпустки» за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та Роботодавцем, але не більше 30 календарних днів на рік. На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру Роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, визначеного частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки». Тривалість такої відпустки визначається угодою сторін. Час перебування у зазначених відпустках не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

6.2.5. У випадках, передбачених статтею 25 Закону України «Про відпустки», працівнику за його бажанням надається в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати.

7. Умови охорони праці та здоров'я працівників

7.1. Забезпечення безпечних умов праці є обов'язком Роботодавця. Роботодавець забезпечує робочі місця належними засобами праці, створює належні санітарно-побутові умови.

7.2. Працівники мають право відмовитись від дорученої роботи, якщо під час її виконання складається ситуація, небезпечна для їхнього життя та здоров'я, а також для життя і здоров'я інших людей та оточуючого середовища.

7.3. Роботодавець зобов'язаний:

7.3.1. Забезпечити виконання вимог Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII та інших нормативно-правових актів з питань охорони праці, а також право працівників на безпечні та нешкідливі умови праці, пільги та компенсації, соціальний захист у разі ушкодження їхнього здоров'я.

7.3.2. Забезпечувати належні умови праці на робочих місцях.

7.3.3. Не допускати працівників до роботи, яка протипоказана їм за станом здоров'я.

7.4. Працівники Центру зобов'язані:

7.4.1. Знати та виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці.

7.4.2. Дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей у процесі виконання будь-яких робіт або під час перебування на території Центру.

7.4.3. Своєчасно інформувати безпосереднього керівника або Роботодавця про виникнення небезпечних ситуацій на робочому місці. Особисто вживати посильних заходів щодо запобігання та усунення небезпечних ситуацій.

8. Гарантії діяльності представницьких організацій працівників

8.1. Роботодавець гарантує свободу діяльності трудового колективу, проведення у неробочий час загальних зборів трудового колективу.

9. Відповідальність сторін, розв'язання спорів

9.1. Сторони організують виконання умов договору відповідно до своїх повноважень.

9.2. При встановленні невиконання окремих зобов'язань Сторони зобов'язані прийняти заходи щодо їх виконання.

9.3. У випадках невиконання або неналежного виконання обов'язків, передбачених Договором винні особи притягуються до відповідальності згідно з чинним законодавством.

9.2. Спорі між Сторонами вирішуються у порядку, встановленому законодавством.

10. Заключні положення

10.1. Договір діє — до 31.12.2025.

10.2. Контроль за виконанням Договору здійснюється безпосередньо Сторонами або уповноваженими ними представниками у порядку, встановленому Сторонами в окремій письмовій (або усній) угоді.

10.3. Сторони, що підписали Договір, щороку, не пізніше 15 січня року, що настає за звітним, звітують про виконання Договору на зборах трудового колективу.

10.4. Доповнення та зміни до колективного договору під час його дії повинні вноситись на розширеному засіданні трудового колективу та Роботодавця.

10.5. Доповнення та зміни до колективного договору реєструються у встановленому законом порядку.

Представник трудового колективу

 Світлана ДЬОШЕВА
15 січня 2024 року




Директор ЖОЦСС

Ганна АНТШОВА
15 січня 2024 року

Додаток 1
до колективного договору
ЖОЦСС

ПОГОДЖЕНО
представник трудового колективу


Світлана ДЬОШЕВА
15 січня 2024 року



Ганна АНТІПОВА
15 січня 2024 року

**Положення про матеріальне стимулювання працівників
Житомирського обласного центру соціальних служб**

1. Дане Положення розроблено відповідно до Кодексу законів про працю, Закону України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. N 108/95-ВР, постанови Кабінету Міністрів України від 22.07.2016 № 462 «Питання оплати праці працівників центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді», наказу Міністерства соціальної політики України від 18.05.2015 № 526 «Про умови оплати праці працівників закладів соціального захисту дітей, закладів соціального обслуговування, закладів соціальної підтримки сімей, дітей та молоді і центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді» зі змінами.

2. Преміювання працівників проводиться з метою матеріального стимулювання високопродуктивної та ініціативної праці, підвищення її ефективності, якості, зацікавленості у досягненні її кінцевого результату та посилення персональної відповідальності працівника за доручену роботу або поставлені завдання.

3. Для працівників ЖОЦСС основними показниками для матеріального стимулювання є:
- безпосередня участь працівників у реалізації державних, галузевих, регіональних програм з питань соціальної роботи з дітьми, молоддю та сім'ями;
 - забезпечення впровадження державних стандартів, нових форм і методів соціальної роботи з дітьми, молоддю, сім'ями в діяльності місцевих центрів соціальних служб, фахівців із соціальної роботи ТГ;
 - надання методичної допомоги місцевим центрам соціальних служб, фахівцям із соціальної роботи, міським, селищним, сільським радам щодо здійснення соціальної роботи з сім'ями та особами, які перебувають у складних життєвих обставинах;
 - участь в організації та проведенні навчальних семінарів, тренінгів;
 - участь у проведенні інформаційних кампаній з актуальних питань соціальної роботи (виступи у ЗМІ за напрямками роботи, розробка соціальної реклами, інформування місцевих центрів соціальних служб, фахівців із соціальної роботи, територіальні громади).
 - виконання планів роботи ЖОЦСС, якісна підготовка проектів документів, дотримання регламенту роботи, Правил внутрішнього трудового розпорядку, посадових інструкцій працівників ЖОЦСС.

4. Встановлюються такі види премій.
- 4.1. Місячна премія відповідно до особистого внеску в загальний результат роботи Центру.
 - 4.2. Встановлення премії працівникам проводиться директором центру.
 - 4.3. Розмір премії встановлюється шляхом видання відповідного наказу.
 - 4.4. Фонд преміювання встановлюється в розмірі 10% фонду посадових окладів та економії фонду оплати праці. В разі економії фонду преміювання та фонду оплати праці директор центру своїм наказом може встановлювати премію у відсотках без обмежень.
5. Порядок визначення розміру премії:

Розмір місячної премії залежить від особистого внеску працівника в загальні результати роботи **всупру** з урахуванням таких критеріїв:

- **ініціативність** у роботі.
- **якість** виконання завдання.
- **терміновість** виконання завдань.
- **виконання** додаткового обсягу завдань.

6. Преміювання працівників ЖОЦСС проводиться щомісячно за фактично відпрацьований час **до посадового** окладу працівника. Премія нараховується за поточний місяць та виплачується **разом з виплатою** заробітної плати за поточний місяць (метод «місяць в місяць»).

7. Невиконання своїх обов'язків, прогули, працівник порушивши норми трудової дисципліни, **не виконував** або неналежно виконував свої трудові обов'язки, причини, через які працівник **може** бути позбавлений премії. Рішення про зменшення розміру заохочувальної виплати або **взагалі** про її позбавлення директор ЖОЦСС має право прийняти одноосібно й оформити **відповідний** наказ.

7.1. Працівникам, які звільнилися за власним бажанням або за угодою сторін, у разі виконання **показників** в роботі, премія виплачується за рішенням керівника за відпрацьований в місяці **звільнення** час.

8. Матеріальна допомога.

8.1. Працівникам ЖОЦСС при наданні щорічної відпустки надається матеріальна допомога на **оздоровлення** у сумі не більш ніж один посадовий оклад. Якщо відпустка поділена на частини, **то** працівник має право отримати допомогу на оздоровлення до будь-якої з її частин (із **збереження** посадового окладу в межах календарного року допомога не перераховується).

8.2. Розмір допомоги на оздоровлення визначається на дату виходу у щорічну відпустку (якщо **після** надання допомоги відбулося підвищення посадового окладу в межах календарного року **допомога** не перераховується).

8.3. У разі звільнення працівника до компенсації за невикористану відпустку допомога не **дається**.

8.4. Працівникам, які прийняті на роботу протягом поточного року та йдуть у відпустку, **виплата** матеріальної допомоги можлива за наявності економії фонду оплати праці за рішенням **директора**.

Додаток 2
до колективного договору
ЖОЦСС

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор ЖОЦСС

ПОГОДЖЕНО

представник трудового колективу

Світлана ДЬОШЕВА

15 січня 2024 року



Ганна АНТІПОВА

15 січня 2024 року

Перелік посад

**Житомирського обласного центру соціальних служб,
які мають право на щорічну додаткову відпустку за ненормований робочий день**

№ з/п	Назва професії	Кількість днів відпустки
1	Директор	7
2	Заступник директора – начальник відділу методичного забезпечення соціальної роботи	7
3	Начальник відділу організації навчальних заходів	7
4	Юрисконсульт	7
5	Фахівець із соціальної роботи	7
6	Психолог	7
7	Бухгалтер	7
8	Водій	7