



Спілка споживчих товариств Рівненської області
Дубенське районне споживче товариство

Колективний договір
між правлінням та районним комітетом
профспілки районного споживчого товариства
на 2025-2030 рр.

Схвалений на загальних
зборах трудового колективу
19.05.2025р.
Протокол № 2

м. Дубно - 2025

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Колективний договір укладено на 2025-2030 роки між Правлінням районного споживчого товариства і районним комітетом профспілки працівників споживчої кооперації (далі - Сторони, районне споживче товариство, районна профспілкова організація) відповідно до законодавчих актів України та на основі законів України «Про колективні договори та угоди», «Про соціальний діалог в Україні».

Сторони даного колективного договору є:

- Правління районного споживчого товариства в особі голови правління (далі Правління)
- Працівники районного споживчого товариства в особі голови районного комітету профспілки.

Правління від імені власника і райком профспілки від імені трудового колективу в своїй діяльності керуються:

- Статутом районного споживчого товариства та законодавчими актами України;
- Обласною угодою між Правлінням спілки споживчих товариств Рівненської області та Обласною профспілковою організацією працівників споживчої кооперації.
- Даним договором.

Сторони визнають цей колективний договір нормативним актом, на підставі якого здійснюватиметься регулювання усіх соціально-економічних, виробничих і трудових відносин між Правлінням і працівниками районного споживчого товариства на основі взаємного узгодження інтересів сторін протягом періоду його дії.

Норми і Положення цього колективного договору діють безпосередньо і є обов'язковими для дотримання роботодавцем, працівниками районного споживчого товариства і профспілковим комітетом.

При прийомі на роботу власник зобов'язаний ознайомити працівника з колективним договором, який діє на підприємстві.

Положення колективного договору розповсюджуються на всіх без винятку працівників підприємства незалежно від того, чи є вони членами профспілки, а також стажу роботи чи займаній посаді.

Сторони керуватимуться принципами недопущення дискримінації в сфері трудових відносин за ознаками статі, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного, соціального походження, віку, стану здоров'я, підозри, чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, членства у професійній спілці чи

іншому об'єднанні громадян, громадській спілці, а також за іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Положення колективного договору є обов'язковими для Сторін, як мінімальні гарантії. Положення, які мають рекомендаційний характер, включатися в колективний договір за наявності власних коштів підприємства.

Положення колективного договору не можуть погіршувати становище працівників та не повинні суперечити чинному законодавству. При прийнятті Президентом України, Верховною Радою, Урядом або Обласною угодою більш високих гарантій для працюючих, ніж передбачених в цьому договорі вважати їх нормою для виконання до внесення відповідних змін до колективного договору.

Правління визнає лише комітет профспілки, як єдиний орган, який являється представником інтересів працівників, на яких розповсюджується дія даного договору.

Комітет профспілки визнає роль правління в організації, плануванні і управлінні діяльності підприємства. Сторони констатують про належне забезпечення соціально-економічних та побутових потреб, гарантії зайнятості працюючих.

Даний колективний договір передбачає, що профком має право у випадках прийняття власником рішень, які порушують умови колективного договору, внести йому представлення (рішення) про усунення цих порушень. Власник зобов'язується в тижневий строк розглянути і надати вмотивовану відповідь по суті представлення /рішення/.

Колективний договір укладений на 2025-2030 роки набуває чинності з дати його схвалення і діє до укладання нового або перегляду цього колективного договору.

Сторони договору домовились про наступне:

РОЗДІЛ І.

Економічний і соціальний розвиток районного споживчого товариства, забезпечення продуктивної зайнятості.

З метою підвищення ефективності господарської діяльності споживчої кооперації району, забезпечення прибуткової роботи і створення на цій основі належної соціально-економічної бази для збереження трудового колективу як одиниці, та умов для відтворення робочої сили:

1.1. Розробляти програми економічного і соціального розвитку та сприяти підвищенню ефективності діяльності та розвитку у рамках їх стратегії і пріоритетів.

1.2. Продовжити роботу щодо підвищення рівня зайнятості, збереження діючих робочих місць, ефективного використання, недопущення необґрунтованого їх скорочення.

1.3. Удосконалювати роботу з підвищення якості торговельного обслуговування, ресторанного господарства, надання населенню, насамперед членам, асоційованим членам споживчих товариств, різноманітних послуг.

Вивчати стан і перспективи розвитку ринку товарів, робіт і послуг, розробляти рекомендації з виявлення і найбільш повного використання наявних матеріальних, трудових, фінансових резервів і можливостей.

1.4. Впроваджувати сучасні форми організації праці, працювати над підвищенням ефективності господарювання, сприяти збереженню та ефективному використанню власності споживчої кооперації

1.5. Сприяти працевлаштуванню офіційно зареєстрованих безробітних внутрішньо переміщених осіб та громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, відповідно до статей 14, 24-1 Закону України "Про зайнятість населення".

Отримувати гарантованої державою компенсації фактичних витрат на оплату праці та інших витрат, встановлених Законом України "Про зайнятість населення" та іншими нормативно-правовими актами, у зв'язку з працевлаштуванням зазначених осіб.

1.6. Не допускати використання незадекларованої праці без укладення офіційних трудових договорів, а також підміни їх цивільно-правовими та іншими угодами.

1.7. Забезпечувати у разі ліквідації юридичної особи і створення на базі її майна іншої юридичної особи, яка продовжує ту саму діяльність, що й ліквідована, пріоритетне працевлаштування працівників ліквідованої юридичної особи у новоствореній.

1.8. Протягом дії Колективного договору вживати заходи по збереженню існуючих робочих місць, а при можливості, створення нових робочих місць.

1.9. Передбачити в програмі розвитку підприємства заходи з вирішення проблем зайнятості, зменшення плинності кадрів і звільнення кваліфікованих працівників, в тому числі з ініціативи власника.

1.10. При тимчасових зменшеннях обсягів діяльності за згодою працівника, встановлювати неповний робочий день або тиждень, з виплатою заробітної плати відповідно відпрацьованому часу.

1.11. Працювати над зменшенням кількості працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу. За їх наявності зберігати за ними право на пільги та гарантії, передбачені колективним договором.

1.12. Працівники можуть бути звільнені з підприємства у випадку змін в організації виробництва, при скороченні чисельності чи штату. У цих випадках вони персонально попереджаються роботодавцем про майбутнє звільнення не пізніше ніж за два місяці.

Працівникам звільненим за пунктом 1 статті 40 КЗпТУ, за наявності власних коштів проводити виплату вихідної допомоги у розмірі, що перевищує середній місячний заробіток, з урахуванням їх віку та стажу роботи у системі споживчої кооперації

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці роботодавець пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до Державної служби зайнятості або працевлаштовуються самостійно. У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до вимог ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення», роботодавець доводить до відома Державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників.

1.12. Не допускати масових звільнень працівників.

У разі виникнення необхідності вивільнення працівників:

- здійснювати вивільнення лише після використання усіх можливостей для запобігання вивільненню, забезпечити працівників роботою на інших робочих місцях;

- створювати умови для підвищення кваліфікації і перекваліфікації працівників;

- в першу чергу скорочувати вакантні посади та сумісників;

- припинити укладання нових трудових договорів.

Звільнення працівників допускається лише після використання всіх наявних і додатково створених можливостей для забезпечення зайнятості на підприємстві.

1.13. Не допускати звільнення за скороченням чисельності або штату одночасно двох працівників з однієї сім'ї при стажі роботи у споживчій кооперації не менше десяти років, крім порушників трудової і виробничої дисципліни.

1.14. Надавати працівникам (на їх прохання), які попереджені в установленому порядку про звільнення на підставах, передбачених пунктом 1 статті 40 КЗпПУ, можливості здійснювати пошук роботи в робочий час (не менше 2 годин на тиждень) із збереженням заробітної плати.

1.15. Надавати працівникам, які відпрацювали в споживчій кооперації не менше 10 років і яким залишилося до пенсії 2 роки, право на залишення на роботі в разі скорочення чисельності або штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.

1.16. Розривати строковий трудовий договір (пункти 2, 3 ст.23 КЗпПУ) достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором.

1.17. У разі якщо роботодавець планує масове вивільнення працівників з підстав, визначених законодавством, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці, надати письмове повідомлення районному комітету профспілки про причини, обсяги скорочень, терміни вивільнення і спеціальності

працівників, що підлягають скороченню, а також провести з ним консультації про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

1.18. Право працевлаштування на вакантні посади надається працівникам, які підлягають вивільненню через скорочення чисельності або штату працівників.

1.19. Працювати над зменшенням кількості працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу. За їх наявності зберігати за ними право на пільги та гарантії, передбачені колективним договором.

1.20. Проводити підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на 5 років, а також професійну перепідготовку, в тому числі у період неповної зайнятості та для тих, які перебувають під загрозою вивільнення. Удосконалювати рівень професійного навчання працівників безпосередньо на виробництві, запроваджувати систему підтвердження кваліфікації за робітничими професіями за результатами неформального навчання.

РОЗДІЛ II

ОПЛАТА І НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

2.1. Формувати фонд оплати праці залежно від результатів господарсько-фінансової діяльності Підприємства. Сприяти забезпеченню зростання реальної заробітної плати з урахуванням зростання обсягів діяльності та продуктивності праці.

2.2. Встановлювати розмір заробітної плати залежно від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці без обмеження її максимальним розміром. Питання договірного регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захисту визначається Кодексом Законів про працю, Законом України «Про оплату праці та іншими нормативно-правовими актами.

2.3. Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Загальний розмір нарахованої заробітної плати працівника, який виконав місячну (годинну) норму праці, не може бути меншим законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати без відповідних доплат, надбавок, заохочувальних та компенсаційних виплат, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

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

2.4. У разі укладання трудового договору про роботу **на умовах неповного робочого часу**, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми, мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці (згідно з Законом України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України" від 06.12.2016 р. № 1774

2.5. Здійснювати оплату праці на основі тарифної системи (не нижче норм галузевої угоди):

- погодинних тарифних ставок для робітників,
- відрядних розцінок для працівників,
- місячних посадових окладів для керівників, спеціалістів, службовців.

2.6. Встановити конкретні розміри посадових окладів керівників, спеціалістів і службовців, згідно штатного розпису підприємства.

2.7. Встановити мінімальну тарифну ставку робітника I розряду вище за вартісну величину прожиткового мінімуму.

2.8. Здійснювати преміювання працівників підприємства від їх особистого внеску та ділових якостей згідно з Положенням про преміювання.

2.9. Виплачувати винагороди за результатами роботи за вислугу років з порядком, встановленим Положенням про преміювання.

2.10. Встановлювати умови і розміри оплати праці працівникам, що наймаються на роботу за контрактною формою трудового договору, з урахуванням норм чинного законодавства/.

2.11. Забезпечувати своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати працівникам підприємства. Оплату праці працівників здійснювати в першочерговому порядку згідно вимог чинного законодавства України два рази на місяць: **аванс не пізніше 22 числа кожного місяця, зарплата не пізніше 7 числа наступного місяця за звітним, через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів**, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається в розмірі, не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

2.12. Виплачувати заробітну плату за місцем роботи у грошовому вираженні.

2.13. Продаж продукції в розрахунок заробітної плати проводити у виняткових випадках тільки за письмовою згодою працівника і відповідно до законодавства.

2.14. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави утримань, суму зарплати, що належить до виплати.

2.15. Заробітна плата працівника за весь час щорічної відпустки виплачується до початку відпустки.

2.16. Проводити в установленому порядку виплати премії за основні результатів господарської діяльності, винагород за підсумками роботи за рік при наявності коштів згідно Положення про матеріальне та соціальне забезпечення працівників.

2.17. Проводити виплату надбавок на галузевому рівні при наявності власних коштів:

а) за вислугу років працівникам споживчої кооперації щомісячно у відсотках до посадового окладу (або заробітної плати, нарахованої за тарифними ставками, відрядними розцінками) залежно від стажу роботи у споживчій кооперації України у таких розмірах: понад 3 роки-10%, понад 5 років 15%, понад 10 років – 20%, понад 15 років – 25%, понад 20 років – 30%, понад 25 років – 40%.

б) персональних надбавок до 50% тарифної ставки (посадового окладу).

2.18. Встановлювати надбавки і доплати до посадових окладів працівників нагородженням почесною відзнакою Центральної спілки споживчих товариств України «Знак пошани» - 10 відсотків.

2.19. При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, проводиться в дату звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок

2.20. При невиконанні норм виробітку **не з вини** працівника здійснювати оплату його праці за фактично виконану роботу. Місячна заробітна плата у цьому разі не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу).

При невиконанні норм виробітку з вини працівника оплата проводиться відповідно до виконаної роботи.

2.21. Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

2.22. Здійснювати оплату праці в надурочний час у подвійному розмірі.

Робота у святковий і неробочий день оплачується у подвійному розмірі.

На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

2.23. Не приймати в односторонньому порядку рішень, які змінюють встановлені в колективному договорі умови оплати праці.

2.24. Забезпечити гласність, повноту, прозорість умов оплати праці, порядку виплат доплат, надбавок, положень преміювання, виплат винагород, інших заохочувальних і компенсаційних виплат, даних про їх позбавлення за недоліки в роботі.

2.25. Забезпечити гласність Положення про оплату праці працівників, яке є обов'язковим додатком до колективного договору. (Додаток 1)

2.26. Забезпечити гласність всіх заходів щодо нормування праці, запровадження, зміну та перегляд норм праці, проводити за погодженням з профспілковим комітетом.

2.27. Підвищення посадових окладів керівникам за умови наявної можливості підвищення їх решті працівників та при відсутності заборгованості із заробітної плати.

2.28. Виконання ст.34 Закону України «Про оплату праці» та Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19.10.2000 року № 2050-III, постанови Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 року №159 «Про затвердження порядку проведення компенсацій громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати». Відсутність власних коштів не є підставою для невиплати компенсацій працівникам.

2.29 Виконання ст.33 Закону України «Про оплату праці» здійснення індексації грошових доходів громадян відповідно до чинного законодавства.

2.30. В разі ліквідації або банкрутства підприємства гарантувати виплату заробітної плати та інших виплат працівникам споживчого товариства.

РОЗДІЛ III

ОХОРОНА ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

Правління, райком профспілки підтверджують, що при вирішенні питань охорони праці і техніки безпеки сторони даного колективного договору керуються вимогами чинного законодавства і вважають, що встановлені ним пільги, гарантії та компенсації є мінімальними і обов'язковими, для забезпечення здорових і безпечних умов для працюючих.

3.1. Забезпечити належні умови праці працюючим підприємства відповідно до вимог Закону України «Про охорону праці».

3.2. Безумовне виконання приписів органів Держпраці, страхових експертів та організаційно-технічних заходів, розроблених комісіями з розслідування нещасних випадків на виробництві.

3.3. Забезпечити працюючих санітарно-побутовими приміщеннями, обладнанням та засобами індивідуального захисту згідно з встановленими нормативами. (Додаток 2)

3.4. Надавати за рахунок власних обігових коштів працівнику матеріальну допомогу на придбання ліків при важких захворюванням, а також членам їх сімей.

3.5. За рахунок власних коштів надавати працівнику матеріальну допомогу за травму, яка призвела до втрати працездатності у таких розмірах :

- ☉ до 10 днів - у розмірі 1/4 місячної з/плати
- ☉ до 20 днів - у розмірі 1/3 місячної з/плати
- ☉ до 30 днів - у розмірі 1/2 місячної зарплати
- ☉ більше 30 днів - у розмірі середньомісячної зарплати

3.6. Виплати у разі смерті потерпілого від нещасного випадку на виробництві одноразової матеріальної допомоги сім'ї загиблого працівника проводити понад норми законодавства за рахунок власних коштів підприємства у розмірі 3-ох середньомісячних заробітних плат та по одній середньомісячній платі на кожного утриманця, а також на його дитину, яка народилася після його смерті. При невиконанні потерпілим вимог законодавчих та нормативних актів з охорони праці ця одноразова матеріальна допомога підприємством не виплачується. При реорганізації, ліквідації та банкрутстві підприємства ці виплати не проводяться.

3.7. Погоджувати в обов'язковому порядку з профспілковим комітетом нормативні акти, які приймаються суб'єктами господарювання та рішення з питань охорони праці.

3.8. Забезпечити своєчасне проходження працівниками медоглядів.

3.9. Розробити комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці.. (додаток № 3)

3.10. Збільшувати витрати на одного працюючого на охорону праці залежно від економічного стану підприємства.

3.11. Не менше двох разів на рік адміністрації підприємства спільно з профспілковим комітетом розглядати стан умов безпеки праці, виробничого травматизму.

3.12. Формувати витрати на охорону праці залежно від стану умов праці та фінансової спроможності організації, але не менше законодавчо встановленого мінімального рівня витрат на охорону праці (0,5% від фонду оплати праці за попередній рік).

3.13. Створити службу охорони праці, відповідно до статті 16 Закону України «Про охорону праці», забезпечити виконання нею Положення про службу охорони праці підприємства.

3.14. Організувати повсякденну роботу та належне утримання санітарно-побутових приміщень.

РОЗДІЛ IV.

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ.

РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ.

4.1. Регулювати трудові відносини відповідно до законодавства України про Працю та Статуту організації.

4.2.. Здійснювати прийом на роботу нових працівників лише у випадках забезпечення повної продуктивної зайнятості працюючих і якщо не прогнозується їх вивільнення на підставі п. 1. ст. 40 КЗпП України.

4.3. Забезпечити протягом року переважне право на працевлаштування працівникам, вивільненим з підприємства на підставі п. 1. ст. 40 КЗпП України у разі виникнення потреби прийняття на роботу працівників аналогічної професії.

4.4. Здійснювати прийом на роботу за контрактною формою трудового договору (застосовувати контрактну форму трудового договору) лише у випадках, прямо передбачених чинним законодавством, на умовах оплати праці, встановлених цим колективним договором.

4.5. Жодного працівника не звільняти з роботи з ініціативи адміністрації без достатніх підстав і попереднього погодження з профспілковим комітетом.

4.6. Змінювати чи запроваджувати новий режим роботи на підприємстві, в окремих підрозділах, для категорії чи окремих працівників лише після погодження цих питань з профспілковим комітетом.

4.7. Забезпечити тривалість робочого часу не більше 40 год. на тиждень з наступним графіком роботи:

Для працівників апарату управління:

- початок роботи з 08.00 год.
- перерва на обід з 13.00 до 14.00 год.
- закінчення роботи в понеділок, вівторок, середу, четвер о 17 год. 15 хв.
- закінчення роботи в п'ятницю о 16.00 год.

При цьому тривалість робочих днів у передсвяткові дні скорочується на 1 годину.

Для працівників робітничих професій:

згідно графіка затвердженого на кожне торгове підприємства (магазин, кафе): магазин з одним продавцем:

з понеділка по п'ятницю
з 10.00 по 19.00

перерва на обід з 13.00 по 15.00

субота з 10.00 по 17.00

перерва на обід з 13.00 по 15.00

неділя вихідний день.

Магазин з двома продавцями позмінний графік роботи

з понеділка по п'ятницю з 08.00 по 20.00

субота, неділя з 09.00 по 19.00

Максимальна тривалість робочої зміни не повинна перевищувати:

- 12 годин у нормальних умовах праці.

4.8. Працівникам, які працюють позмінно встановити підсумковий облік робочого часу на місяць.

4.9. Запроваджувати скорочений робочий час (тиждень місяць) з ініціативи власника, як виняток, лише на період тимчасових економічних труднощів.

4.10. У разі простою не з вини працівника цей час оплачувати згідно норм ст. 113 КЗпП України.

4.11. Залучати працівників до роботи в понаднормовий час, як виняток, лише за погодженням з профкомом не більше, як передбачено законодавством.

4.12. У разі запровадження чергування на виробництві, завчасно узгоджувати з профспілковим комітетом графіки, порядок і розміри компенсації.

4.13. Залучати на роботу окремих працівників у вихідні (неробочі) дні лише у виняткових випадках за погодженням з профспілковим комітетом.

4.14. Встановити гарантовану тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки для всіх категорій працівників – 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладання трудового договору відповідно до вимог ст.6 Закону України «Про відпустки».

Забезпечити збереження повної тривалості оплачуваної відпустки для працівників з неповним робочим днем.

4.15. Працівникам з ненормованим робочим днем надається додаткова відпустка, як компенсація за необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу.

4.16. Тривалість додаткових оплачуваних відпусток встановлювати згідно з чинним законодавством і цим колективним договором понад тривалість основної оплачуваної відпустки терміном 4 (чотири) календарних дні (Додаток 4).

4.17. Надавати соціальну відпустку жінкам у зв'язку з вагітністю та пологами згідно листка непрацездатності.

4.18. Надавати соціальну відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустку по догляду за дитиною при потребі материнського догляду згідно із висновком ЛКК, але не більше як до шестирічного віку.

4.19. Надавати щороку додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину – інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі і у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів. (ст.19 Закону «Про відпустки»).

4.20. Надавати щороку додаткову відпустку працівникам – учасникам ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС терміном 16 календарних, або 14 робочих днів.

4.21. Надавати додаткові оплачувані відпустки на період установчих занять, здачі екзаменів та заліків, працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах, як таким, що успішно виконують навчальний план, терміном згідно довідки-виклику, але не більше, ніж передбачено законодавством.

4.22. Надавати працівникам додаткові відпустки при збереженні основної заробітної плати:

- реєстрація шлюбу – 1 день
- смерті рідних 3 дні.

Оплату здійснювати за рахунок власних коштів.

4.23. Графіки щорічних оплачуваних відпусток затверджувати за погодженням з профспілковим комітетом не пізніше 05 січня поточного року.

4.24. За сімейними обставинами та з інших причин надавати відпустку без збереження заробітної плати на термін обумовлений угодою між працівником та керівником, але не більше 30 календарних днів на рік,

- пенсіонерам за віком та інвалідам III групи - тривалістю до 30 календарних днів на рік

- інвалідам II групи - тривалістю до 60 календарних днів щорічно.

- працівникам по догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів

РОЗДІЛ V

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ

5.1. Сприяти розвитку фізкультурно-спортивного руху, художньої самодіяльності, поліпшення роботи з оздоровлення працівників підприємства і членів їх сімей, для чого:

5.1.1 Відповідно до Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" відраховувати кошти профспілковій організації на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором, але не менше 0.3 % від фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати.

5.2. При наявності власних коштів надавати працівникам додаткову оплачувану відпустку одному із батьків 31 серпня або 1 вересня в яких школярі 1-4 класів.

5.3. Надання працівникам вільного часу зі збереженням основної заробітної плати: при святкуванні ювілейних дат (дні народження – 50, 55, 60 років) – 1 день.

5.4. Проведення оплати листків непрацездатності, якщо непрацездатність настала в період відпустки без збереження заробітної плати з причин економічного спаду, або коли працівник знаходиться у відпустці без збереження заробітної плати з ініціативи адміністрації підприємства.

5.5. При наявності в підприємстві власних коштів надавати працівникам матеріальну допомогу на оздоровлення під час щорічної відпустки, з нагоди ювілейних дат та з нагоди професійних свят в розмірі середньомісячного заробітку, а також проводити виплату винагороди (у грошовій чи подарунковій формі) ветеранам праці, непрацюючим пенсіонерам у зв'язку з ювілейними датами, з нагоди професійних свят та інших випадках в розмірі мінімальної заробітної плати.

5.6. Надавати за рахунок власних коштів матеріальну допомогу працівникам та членам їх сімей на придбання ліків при важких захворюваннях, а також за необхідності проведення операцій в розмірі середньомісячного заробітку.

5.7. Проводити відшкодування працівникам і ветеранам споживчої кооперації до 70 відсотків вартості путівок в будинки відпочинку, пансіонати, санаторії.

5.8. При повторному поверненні працівника на підприємство після звільнення з підстав, зазначених у пункті 1 ст.40 КЗпПУ, відновлювати йому в повному обсязі розміри соціальних пільг, якщо з часу звільнення пройшло не більше одного року.

5.9. При виході працівників на пенсію надавати матеріальну допомогу в залежності від стажу роботи на підприємстві.

5.10. Надавати матеріальну допомогу працівникам у разі виникнення в них скрутного становища, пов'язаного із стихійним лихом, тривалій хворобі самого працівника та членів його сім'ї, в окремих випадках надавати матеріальну допомогу колишнім працівникам та членам їх сімей

5.11. Заохочувати працівників у зв'язку з релігійними святами, святковими днями, ювілейними датами, професійним святом.

5.12. Для організації і проведення колективного відпочинку працівників та членів їх сімей, виділяти транспорт на пільгових умовах.

РОЗДІЛ VI.

РОБОТА З МОЛОДІУ

6.1. Залучати працюючу молодь у члени профспілки.

6.2. Залучати молодих кооператорів до активної участі в реалізації програм реформування, розвитку споживчої кооперації, поліпшення економічного стану Підприємств, зміцнення їх матеріально-технічної бази.

6.3. Не допускати порушень трудового законодавства, надавати правову допомогу молоді, формувати з неї резерв кадрів на керівні посади та висувати її на відповідальні посади.

6.4. Надавати випускникам навчальних закладів споживчої кооперації перше робоче місце, створювати умови для їхньої адаптації в трудових колективах та поліпшити роботу з поновлення наставництва на всіх підприємствах

6.5. Зарахувати до стажу роботи в системі споживчої кооперації України випускникам 2025 року і наступних років термін навчання у вищих навчальних закладах та професійних навчальних закладах, для яких робота у споживчій кооперації є першим робочим місцем.

6.6. Випускникам навчальних закладів надавати перед початком роботи відпустку - один календарний місяць.

6.7. Надавати молоді, яка пропрацювала в системі не менше 3 років, за рахунок власних коштів :

а) матеріальну допомогу при першому шлюбі, народженні дитини, призову на службу в армію і повернення на попереднє місце, самотнім, розлученим жінкам, вдовам, які мають двох і більше дітей дошкільного віку в розмірі мінімальної заробітної плати.

6.8. Вирішувати питання надання направлень на навчання за денною або заочною формою в навчальні заклади системи, а за необхідності – інших відомств молодим працівникам, які зарекомендували себе позитивно у трудовій і громадській роботі.

6.9. Надавати додаткові оплачувані відпустки молодим кооператорам, які навчаються в навчальних закладах за заочною формою навчання.

6.10. Працювати над втіленням у життя Концепції молодіжної політики працівників споживчої кооперації України.

РОЗДІЛ VII.

РАЙОННИЙ КОМІТЕТ ПРОФСПІЛКИ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ

7.1. Сприяти досягненню економічної ефективності роботи підприємства, зростанню продуктивності праці, підвищенню мотивації до праці, зміцненню трудової і виробничої дисципліни, брати участь у підготовці рішень, які стосуються трудових і соціально-економічних прав працівників.

7.2. Надавати правову допомогу членам профспілки в захисті їхніх законних прав.

7.3. Вносити у встановленому порядку подання про відміну рішень та дій адміністрації, які суперечать чинному законодавству в межах компетенції профспілки.

7.4. Здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства про оплату праці, дотримання принципу соціальної справедливості з питань оплати праці.

7.5. Забезпечити контроль за своєчасними і повними виплатами допомоги за рахунок коштів соціального страхування у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, по вагітності і пологах, з нагоди народження дитини та іншими випадками відповідно до чинних законодавчих актів.

7.6. Надавати допомогу та здійснювати контроль за виконанням Закону України «Про охорону праці», заходів з охорони праці, за використанням фонду охорони праці, правильним нарахуванням розміру відшкодування шкоди, заподіяної на виробництві працівникові.

7.7. Надавати допомогу та здійснювати контроль за підготовкою працівників підприємства до роботи в осінньо-зимових умовах, своєчасним

забезпеченням працюючих спецодягом та іншими засобами індивідуального та колективного захисту.

7.8. Брати участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві, розробці заходів щодо їх попередження та сприяти їх впровадженню в життя. Аналізувати рівень захворюваності, вивчати їх причини та вносити пропозиції щодо його зниження.

7.9. Здійснювати контроль за виконанням законодавства про зайнятість, проводити спільні консультації з роботодавцями з питань збереження і створення нових робочих місць та їх ефективного використання. Пропонувати заходи щодо соціального захисту членів профспілки, які вивільняються в результаті реорганізації або ліквідації підприємства..

7.10. Забезпечувати участь своїх працівників у роботі зборів трудового колективу з обговоренням підсумків виконання договорів та укладання нових. У разі виникнення трудових спорів брати участь у роботі примирних комісій.

7.11. Вживати заходи, щодо організації відпочинку та оздоровлення працівників і членів їх сімей в рамках чинного законодавства та фінансових можливостей підприємства..

7.12. Забезпечувати захист прав та законних інтересів застрахованих осіб щодо своєчасної виплати допомоги за рахунок коштів соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням і похованням, нещасним випадком на виробництві та при професійному захворюванні.

7.13. Проводити активну роз'яснювальну роботу серед працівників щодо шкідливості вживання алкогольних, наркотичних та інших аналогічних речовин.

РОЗДІЛ VIII

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

8.1. З метою координації діяльності колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин сторони домовились:

- створювати умови для продуктивної праці, підвищення життєвого рівня працюючих, проводити роботу щодо підвищення відповідальності найманих працівників за збереження власності підприємства;

- Правління районного споживчого товариства узгоджує з районним комітетом прфспілки документи, що стосуються соціально-економічних інтересів працюючих.

8.2. Бухгалтерія утримує і перераховує профспілкові внески обкому профспілки в розмірі 50% від загальної суми утримання профспілкових внесків.

РОЗДІЛ ІХ.

ГАРАНТІЇ ДЛЯ ПРОФСПІЛКОВОГО КОМІТЕТУ

Відповідно до закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та інших законодавчих актів України правління районного споживчого товариства зобов'язується:

9.1. Створювати умови для реалізації прав і гарантій діяльності Профспілки, визначених законодавством, статутом і цим колективним договором.

9.2. Забезпечити соціальне партнерство з профспілковим комітетом, не перешкоджати здійсненню прав виборних профспілкових органів та брати участь у заходах Профспілки.

9.3. Забезпечити умови виконання профспілковими кадрами і активом громадських обов'язків з наданням вільного часу і збереженням заробітної плати.

9.4. Сприяти навчанню та підвищенню рівня знань профспілкових кадрів з питань правового та соціального захисту працівників.

Надавати профспілковому комітету на її вимогу інформацію згідно з чинним законодавством.

9.5. Надавати профспілковому комітету безплатно необхідні приміщення з усім обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, для роботи самого комітету і для проведення зборів працівників, а також транспорт і засоби зв'язку.

9.6. Включаючи до складу комісії реструктуризації (реорганізації, продажу, ліквідації), списання та відчуження майна суб'єктів господарювання представників профспілкового комітету для захисту прав і інтересів працівників під час здійснення цих процедур.

9.7. Надавати профспілковому комітету інформацію щодо працівників, яким встановлено тарифну ставку (посадовий оклад, оклад) нижчу, ніж передбачено цим договором.

9.8. Не приймати рішення щодо зміни раніше узгоджених та встановлених нових умов оплати праці працівникам без погодження з відповідним профспілковим органом.

9.9. Проводити формування, розподіл і використання фонду оплати праці за участю профспілкових комітетів.

РОЗДІЛ Х.
ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ
КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛДОГОВОРУ.
СТРОКИ ДІЇ ДОГОВОРУ

10.1. Правління і райком профспілки в межах своєї компенсації зобов'язуються забезпечити регулярний контроль за виконанням колективного договору, оперативно вживати заходи впливу до тих, хто допускає невиконання зобов'язань колективного договору, широко інформувати про це членів колективу.

10.2. Даний колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін.

10.3. Після закінчення строку чинності колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий.

Цей колективний договір чинний у випадку зміни складу, структури і найменування підприємства, а у випадку його реорганізації він може бути переглянутий за згодою Сторін. У випадку зміни власника підприємства дія колективного договору зберігається у відповідності з положенням статті 9 Закону України «Про колективні договори і угоди».

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

10.4. Зміни і доповнення до колективного договору вносяться за взаємною згодою сторін після попередніх колективних переговорів передбачених ст. 11 Закону України «Про колективні договори і угоди».

10.5. Сторони взаємно звітують про виконання цього колективного договору на зборах трудового колективу не рідше один раз на рік (грудень поточного року).

10.6. Перший примірник колективного договору знаходиться в профспілковому комітеті, другий – в керівника підприємства, третій (контрольний) - у відділі організації праці і зарплати.

За дорученням сторін і загальних зборів (конференції) трудового колективу договір підписали:

Голова правління



Галина КУПРІН

Голова районного комітету профспілки



Галина АНДРІЮК

ПОЛОЖЕННЯ
по оплаті праці працівників
Дубенського районного споживчого товариства

1. Оплату праці керівних працівників та спеціалістів проводити по посадових окладах, затверджених постановою правління районного споживчого товариства з подальшою зміною у відповідності до змін розміру прожиткового мінімуму.
2. Оплату праці працівників прилавку проводити по посадових окладах, затверджених постановою правління районного споживчого товариства з подальшою зміною у відповідності до змін розміру прожиткового мінімуму.
3. Оплату праці вантажників, прибиральниць і інших категорій проводити по посадових окладах, затверджених постановою правління районного споживчого товариства з подальшою зміною у відповідності до змін розміру прожиткового мінімуму.
4. Оплату праці кухарів, буфетників, офіціантів проводити згідно штатних розписів, затверджених постановою правління районного споживчого товариства з подальшою зміною у відповідності до змін розміру прожиткового мінімуму.
5. Оплату праці водіїв легкових та вантажних автомобілів проводити згідно штатних розписів, затверджених постановою правління районного споживчого товариства з подальшою зміною у відповідності до змін розміру прожиткового мінімуму.

Оплату праці поводити за фактично відпрацьований час з врахуванням індексів зростання споживчих цін для індексації доходів, з подальшою зміною штатних розписів у відповідності до зміни розміру прожиткового мінімуму.

Дозволити правлінню районного споживчого товариства в разі необхідності вносити необхідні зміни в Положення по оплаті праці.

Голова правління



Галина КУПРІН

Голова районного
комітету профспілки



Галина АНДРЮК

Додаток 2
до колективного договору
на 2025-2030 роки

ПЕРЕЛІК
професій і норм санітарного спецодягу, взуття і інших засобів
індивідуального захисту.

№ п/п	Назва професій	Назва спецодягу, сан. Взуття, сан. предметів	Строк носки в міс.
1.	Продавці прод. товарів	Халат	4
		Фартух	4
2	Вантажник	Костюм х/б	12
		Рукавиці брезентові	1
		Куртка х/б на утепленій. підкладці	36
3	Водії	Рукавиці комбіновані	1

Голова правління



Галина КУПРІН

Голова районного
комітету професілки



Галина АНДРЮК

ДОДАТОК 3
до колективного договору
на 2025-2030 роки

КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ

щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям.

№ п/п	Назва заходів	Вартість робіт тис. грн.			Ефективні заходи	Строки виконання	Відповідальні за виконання
		2025	2027	2030			
1.	Забезпечення працюючих спеодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту	15,0	20,0	25,0	Покращення умов праці	Протягом року	Керівники підрозділів
2.	Придбання засобів захисту від дії електричного струму	3,0	4,0	5,0	захист працівників від дії ел. струму	-«-	-«-
3.	Придбання медикаментів для поповнення аптечок	1,0	1,5	2,0	профілактика захвор. працівників, надання мед. допомоги	-«-	Відповідальний з ОП
4.	Проведення обов'язкових періодичних медичних оглядів	10,0	12,0	14,0	попередження професійних захворювань	-«-	Керівники підрозділів
5.	Виготовлення та встановлення знаків безпеки згідно нормативних актів	3,0	3,5	4,0	покращення безпеки умов праці	-«-	-«-
6.	Реконструкцію санітарно-побутових приміщень	10,0	13,0	15,0	покращення умов праці	-«-	-«-
7.	Реконструкцію опалювальних систем, утеплення вікон, дверей виробничих та торгових приміщень з метою доведення температурного режиму до норм.	30,0	40,0	50,0	покращення умов праці в торгових і виробничих приміщеннях	-«-	-«-
8.	Придбання необхідних приладів, наочних посібників, нормативних актів, техн. документації.	2,0	3,0	4,0	навчання працівників безпечних умов праці	-«-	-«-
9.	Придбання сертифікованих вогнегасників	5,0	6,0	8,0	посилення пожежної безпеки	-«-	-«-

Голова правління

Галина КУПРІН

Голова професійного комітету

Галина АНДРІЮК



ПЕРЕЛІК

посад, робіт, професій з ненормованим робочим днем Дубенського районного споживчого товариства, робота на яких передбачає надання додаткової відпустки терміном на 4 календарних дні.

1. КЕРІВНИКИ

- 1.1 Начальник відділу
- 1.2. Головний бухгалтер

2. ПРОФЕСІОНАЛИ, ФАХІВЦІ

- 2.1. Менеджер з логістики, товарознавець
- 2.2. Бухгалтери, бухгалтер-ревізор.
- 2.3. Економіст

3. ТЕХНІЧНІ СЛУЖБОВЦІ. РОБІТНИКИ СФЕРИ ТОРГІВЛІ

- 3.1. Касир

4. ОПЕРАТОРИ ТА СКЛАДАЛЬНИКИ УСТАТКУВАННЯ І МАШИН

- 4.1. водії легкових автомобілів

Голова правління
Галина КУПЦІН



Голова районного комітету
профспілки
Галина АНДРІЮК



Пронумеровано
та прошнуровано
22 (двадцять два) аркуш

Голова профспілкового комітету

Галина АНДРІЮК

