

Колективна угода
між правлінням райспоживспілки та профспілковим
комітетом працівників споживчої кооперації
Прилуцької райспоживспілки
на 2021 — 2025 роки.

Схвалено
на загальних зборах
трудового колективу
протокол № 3
від 05.01.2021 року.

У Г О Д А
між правлінням райспоживспілки та
профспілковим комітетом працівників споживчої кооперації
Прилуцької райспоживспілки

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Районну угоду (далі Угоду) укладено на 2021 - 2025 роки відповідно до чинного законодавства між правлінням райспоживспілки та профспілковим комітетом, від імені яких уповноваженими представниками проведені колективні переговори.

Сторонами колективної угоди є :

- організація роботодавців – правління райспоживспілки в особі голови правління;
- профспілковий комітет працівників споживчої кооперації, що представляє інтереси працівників в особі голови профспілки.

Угода спрямована на удосконалення колективно – договірного регулювання соціально – трудових відносин, розвиток соціального партнерства, реалізацію конституційних прав і гарантій працівників та роботодавців.

Прийняті за цією Угодою зобов'язання та домовленості є обов'язковими для виконання Сторонами.

Положення Угоди діють безпосередньо, поширюються на всі споживчі товариства, що знаходяться у сфері дії Сторін і є обов'язковими, як мінімальні гарантії для застосування при укладенні колективних договорів на виробничому рівні. При прийнятті Президентом України, Верховною Радою, Урядом або Генеральній чи Галузевій угодах більш високих гарантій для працюючих, від передбачених у цій Угоді, вважати їх нормою для виконання.

Угода набирає чинності з дати підписання її Сторонами і діє до укладання нової або перегляду цієї Угоди.

Правління райспоживспілки **ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ :**

Разом з головами споживчих товариств (далі –Товариств).

РОЗДІЛ 1

Сприйняття розвитку виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості

1. У сфері виробництва.

1.1.1. Збільшувати обсяги в усіх галузях діяльності шляхом розширення форм торгівельної, заготівельної діяльності, надання послуг населенню, збільшення власного виробництва товарів народного споживання... Підвищувати мотивацію до праці працівників.

1.1.2. Забезпечити виконання комплексних заходів з ефективного використання економічних, трудових і фінансових ресурсів, недопущення непродуктивних витрат для забезпечення прибуткової роботи Товариств.

1.1.3. Щоквартально за участю профспілкових органів підбивати підсумки господарсько – фінансової діяльності споживчих товариств для вироблення конкретних заходів щодо усунення недоліків та поліпшення їх роботи.

1.1.4. Продовжити роботу з підвищення конкурентоспроможності товаровиробників споживчої кооперації у зв'язку зі вступом України до СОТ.

1.1.5. Вивчати та запроваджувати передовий досвід роботи Товариств споживчої кооперації.

1.1.6. Включаючи до складу комісій з реструктуризації (реорганізації, продажу,

ліквідації) суб'єктів господарювання, списання та відчуження їх майна представників профспілкових органів для представлення прав і інтересів працівників під час здійснення цих процедур.

1.1.7. Кошти, отримані від продажу цілісних майнових комплексів, основних засобів, першочергово спрямувати на розрахунок із заробітної плати з працівниками, модернізацію і розвиток матеріально – технічної бази Товариств.

1.1.8. Подавати на запит профспілкових організацій інформацію про виконання взятих суб'єктами господарської діяльності зобов'язань за договорами купівлі – продажу об'єктів, зокрема стосовно забезпечення зайнятості, оплати та створення відповідних умов праці, з інших питань соціально - трудових відносин.

1.1.9. Співпрацювати з центральними і місцевими органами влади щодо підтримки та створення сприятливих умов для розвитку споживчої кооперації.

2. У сфері зайнятості

1.2.1. Передбачати у програмах розвитку споживчої кооперації заходи з вирішення проблем зайнятості, збереження та створення нових робочих місць, першочергове працевлаштування молоді та бронювання місць для інвалідів, багатодітних жінок. Постійно працювати над зменшенням чисельності працівників, які звільняються з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

1.2.2. Здійснювати обов'язкове працевлаштування випускників профтехучилищ, технікумів, вузів, що навчалися за направленням Товариств споживчої кооперації.

1.2.3. У разі виникнення об'єктивних причин, через які неминучі масові звільнення працівників з підстав, передбачених пунктом 1 ст. 40 КЗпП України, запроваджувати запобіжні заходи. Звільнення проводити лише за умови попереднього (не менше ніж за 3 місяці) письмового повідомлення відповідного профоргану про причини і обсяги скорочень, терміни вивільнення, спеціальності працівників, що підлягають скороченню.

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

1.2.5. Скорочувати непродуктивні втрати робочого часу за рахунок ефективного використання трудових ресурсів та робочих місць.

1.2.6. При тимчасових зменшеннях обсягів діяльності, за згодою працівника, встановлювати неповний робочий день або тиждень з виплатою заробітної плати відповідно до відпрацьованого часу, при необхідності запроваджувати гнучкий режим роботи, скорочувати до мінімуму надурочні роботи.

1.2.7. Визначати у колективних договорах обсяги професійного навчання працівників та загальні витрати коштів на ці цілі відповідно до потреб Товариств для забезпечення періодичності підвищення кваліфікації працівників – не рідше ніж один раз на 5 років.

1.2.8. Платник податку на прибуток підприємств може включати до валових витрат виробництва та обігу звітного періоду витрати на професійну підготовку або перепідготовку за профілем такого платника фізичних осіб, які перебувають у трудових відносинах з ним, в українських закладах освіти, за винятком фізичних осіб, пов'язаних з таким платником податку, в розмірі до 2% фонду оплати праці звітного періоду (постанова Кабінету Міністрів України від 24.12.1997 року № 1461).

1.2.9. Рекомендувати підприємствам при наявності власних коштів передбачити у колективних договорах:

а) виплату працівникам, звільненим за пунктом 1 ст. 40 КЗпП України вихідної допомоги у розмірі, не менше середньомісячного заробітку, з урахуванням їх віку та

стажу роботи на підприємстві;

↑) надання працівникам, котрі відпрацювали в споживчій кооперації не менше 10 років і яким залишилось 2 роки до пенсійного віку, права залишення на роботі в разі скорочення чисельності або штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці до набуття ними права виходу на пенсію згідно із Законом України „Про зайнятість населення”.

РОЗДІЛ II У сфері оплати праці

2.1. Самостійно визначати у колективних договорах форми, системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження і розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат Товариствами з дотриманням норм та гарантій, передбачених законодавством, Генеральною, Галузевою, обласною та районною угодами.

Вважати оптимальним співвідношення посадового окладу (тарифної сітки) у середній заробітній платі працівників не менше 70 відсотків.

2.2. Передбачати в колдоговорах:

- встановлення частки основної заробітної плати у середній на рівні, не менше ніж досягнуто на 1 січня 2021 року;

– збільшення частки витрат на оплату праці у валових витратах та випереджаюче зростання тарифної ставки робітника 1 розряду відносно темпів зростання середньої заробітної плати для забезпечення підвищення в Товариствах заробітної плати працівникам, у яких вона нижча ніж прожитковий мінімум.

2.3. Визначати ставки (оклади) працівників загальних (наскрізних) професій і посад у колективному договорі.

2.4. Загальний розмір нарахованої заробітної плати працівника, який виконав місячну (годинну норму праці) з відповідними доплатами, надбавками та іншими заохочувальними виплатами, не може бути меншим законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати..

2.5. Встановити мінімальну ставку робітника першого розряду у розмірі не менше 120 відсотків розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством. Залежно від фінансового становища підприємства тарифна ставка робітника першого розряду в колективному договорі може встановлюватися у більш високому розмірі.

В окремих Товариствах, які з об'єктивних фінансово-економічних причин не можуть виконати цю норму Угоди, колективним договором може встановлюватися на період не більш ніж шість місяців з дати його підписання інший розмір мінімальної тарифної ставки робітника 1 розряду, який не може бути меншим ніж розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством.

2.6. Встановлювати розмір заробітної плати залежно від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності Товариства без обмеження її максимальним розміром.

2.7. Установити для застосування в Товариствах перелік видів і мінімальних розмірів доплат, надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників, що мають міжгалузевий характер, згідно з додатком № 1.

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

2.9. Забезпечувати своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати на підприємствах. Оплату праці працівників Товариств здійснювати в першочерговому порядку.

2.10. У разі виникнення заборгованості із заробітної плати в Товариствах створювати спільно з профспілковими органами представницькі комісії з метою встановлення причин виникнення цих боргів. Щомісяця надавати працівникам витяг з розрахункової відомості (особливого рахунку) із заробітної плати працівника з даними про дату утворення і розміри заборгованості та розміри нарахованої компенсації за затримку виплати заробітної плати.

Сторони відповідно до своїх повноважень застосовують до голів Товариств передбачені законодавством заходи впливу з метою забезпечення ліквідації заборгованості протягом місяця з моменту її виникнення.

2.11. При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від Товариств провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначенні суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимог про розрахунок.

2.12. Не приймати рішень для зміни раніше узгоджених та встановлених нових умов оплати праці працівникам без погодження з відповідним профспілковим органом.

2.13. Виконувати ст. 33,34 Закону України „Про оплату праці, щодо здійснення індексації заробітної плати та компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати згідно із затвердженим механізмом. Відсутність власних коштів не є підставою для невиплати цієї компенсації працівникам.

2.14. Продаж продукції в рахунок заробітної плати проводити у виняткових випадках тільки за письмовою угодою працівника і відповідно до законодавства.

2.15. Проводити оплату часу простою не з вини працівника з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленої працівникові розряду (окладу). Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього Товариства, працівник повинен попередити власника підприємства або уповноваженим ним орган чи бригадира, майстра, інших посадових осіб. При наявності коштів цей розмір може бути вищим. Конкретний розмір обумовлюється в колективних договорах.

2.16. 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).

2.17. При оцінці виконання норм праці (норм виробітку) враховувати товарне і матеріальне їх забезпечення та нормальні умови праці згідно з вимогами законодавства.

2.18. Проводити виплату надбавок на галузевому рівні при наявності фінансових можливостей:

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).

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

2.20. Встановлювати надбавки і доплати до посадових окладів (тарифних ставок) працівникам Товариств споживчої кооперації, які мають почесні звання, спортивні звання, наукові ступені:

а) надбавки за почесне звання України колишнього СРСР, країн СНД та Балтії автономних республік: „заслужений” - на 20 відсотків, за спортивні звання: „заслужений тренер”, „Заслужений майстер спорту” – на 20 відсотків; „Майстер спорту міжнародного класу” – на 15 відсотків; „Майстер спорту” – 10 відсотків. За наявність двох або більше звань встановлення надбавок до посадових окладів (ставок) працівників здійснюється за одним (вищим) званням; нагородженим почесною відзнакою Центральної спілки споживчих товариств України „Знак Пошани” – на 10 відсотків;

б) доплати – за науковий ступінь доктора наук – на 25 відсотків, кандидата наук - на 15 відсотків.

2.21. Забезпечувати в Товариствах впровадження технічно обґрунтованих норм для всіх категорій працюючих, переглядати та затверджувати норми праці відповідно до сучасного рівня техніки, технології виробництва і праці, а також узагальнювати та поширювати передовий досвід з нормування праці у галузі.

РОЗДІЛ III

Умови праці, трудові відносини та відповідно Охорона праці

3.1. Укомплектувати служби охорони праці, їх кількісний склад, ознайомити спеціалістів з функціональними обов'язками. Рівень заробітної плати та підпорядкованість спеціалістів служби охорони праці привести у відповідність з вимогами ст. 15 Закону України „Про охорону праці”, типовим положенням про службу охорони праці та Положенням про службу охорони праці в системі споживчої кооперації України.

3.2. Забезпечити належні умови праці працюючим в Товариствах відповідно до вимог Закону України „Про охорону праці”.

3.3. Поліпшити роботу комісії з питань охорони праці в Товариствах відповідно до ст. 16 Закону України „Про охорону праці” та примірного Положення „Про комісію з питань охорони праці підприємства в системі споживчої кооперації України”.

3.4. Передбачити в колективних договорах комплексні заходи з охорони праці з визначенням термінів виконання, необхідних коштів та джерел фінансування.

3.5. Впровадити у виробництво безпечні технології, нову техніку з метою створення здорових і безпечних умов праці.

3.6. Забезпечувати додержання законодавства про охорону праці в Товариствах своєчасно повідомляти відповідні органи про усунення виявлених порушень.

3.7. Здійснювати контроль та проводити аналіз стану охорони праці, аварійності та травматизму в Товариствах. За результатами аналізу разом з профспілковими органами розробляти заходи, спрямовані на поліпшення умов та охорони праці. Не менше двох разів на рік на засіданнях господарських та профспілкових органів усіх рівнів розглядати стан умов безпеки праці, виробничого травматизму в Товариствах системи.

3.8. Виконувати приписи органів Держпромнагляду з охорони праці, подання страхових експертів умов праці Фонду соціального страхування та організаційно-технічні заходи, розроблені комісіями або членами комісій з розслідування нещасних випадків на виробництві, поставивши виконання запропонованих заходів у залежності від доцільності перебування на займаних посадах голів Товариств, якщо це загрожує життю працюючих. Вести журнал перевірки їх виконання.

3.9. З метою поліпшення стану охорони праці в споживчих товариствах узагальнювати та аналізувати причини виникнення нещасних випадків на виробництві.

3.10. Проводити єдину науково-технічну політику в галузі охорони праці, а саме:

а) продовжити виконання Галузевої, районної програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

б) здійснювати методичне керівництво діяльністю Товариств з питань охорони праці та розробляти необхідні нормативні акти;

в) організувати в установленому порядку навчання і перевірку знань з охорони праці працівників споживчої кооперації.

3.11. Забезпечити працюючих санітарно-побутовими приміщеннями, обладнанням та засобами індивідуального і колективного захисту згідно з встановленими нормами.

3.12. 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 середньомісячної заробітної плати;
до 20 днів – у розмірі 1/3 середньомісячної заробітної плати;
до 30 днів – у розмірі 1/2 середньомісячної заробітної плати;
більше 30 днів – у розмірі середньомісячної заробітної плати;

3.13. У разі смерті потерпілого від нещасного випадку на виробництві виплати матеріальної одноразової допомоги сім'ї загиблого працівника проводити понад норми законодавства у розмірі 3 середньомісячних заробітних плат та по 1 середньомісячній заробітній платі на кожного утриманця, а також на його дитину, яка народилась після його смерті. При реорганізації, ліквідації та банкрутстві Товариства ці виплати не проводяться.

3.14. Надавати консультації та безкоштовну правову допомогу працівникам, потерпілим від нещасного випадку на виробництві, і сім'ям загиблих щодо своєчасного і повного відшкодування Фондом соціального страхування заподіяної працівникові каліцтвом або іншими ушкодженнями здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, а також виплат одноразової допомоги відповідно до Законів України „Про охорону праці” та „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”.

3.15. Здійснювати обов'язкове страхування від нещасних випадків водіїв та робітників, що працюють на роботах та об'єктах підвищеної небезпеки.

РОЗДІЛ ІV

Трудові відносини та відпочинок

4.1. Регулювати трудові відносини відповідно до законодавства України про працю та Статутів Товариств.

4.2. Здійснювати контроль за дотриманням законодавства про працю.

4.3. Узгоджувати графіки чергування працівників у вихідні та святкові дні з відповідними профспілковими комітетами.

При укладенні колективного договору в Товаристві:

- в разі необхідності передбачити застосування підсумкового обліку робочого часу на певний період таким чином, щоб ця величина не перевищувала законодавчо визначену норму робочого часу;

- визначити конкретні зобов'язання щодо поліпшення стану нормування праці працівників.

4.4. Сприяти створенню комісій з трудових спорів в Товариствах з кількістю працюючих 15 і більше осіб та підвищенню ефективності роботи щодо розгляду ними трудових спорів.

4.5. Режим роботи (графіки роботи), працівників Товариств визначається колективним договором.

4.6. Надавати щорічну основну відпустку працівникам не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору відповідно до вимог ст. 6 Закону України „Про відпустки”. За рахунок власних коштів термін відпустки може бути збільшений.

4.7. За працівниками, які користувалися відпусткою відповідно до законів та інших нормативно – правових актів України, зберігати відпустки раніше встановленої загальної тривалості на весь період їхньої роботи на даному підприємстві лише на посадах, професіях, роботах, що давали їм право на цю відпустку та за наявності умов, за якими вона надавалась.

4.8 Надавати щорічні додаткові відпустки

а) за особливий характер роботи

б) окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищенням нервово-

емоційним та інтелектуальним навантаженням або на умовах підвищеного ризику для здоров'я, до 35 календарних днів за Списком виборців, робіт, професій, посад, затвердженим Кабінетом Міністрів України. Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки встановлюється колективним чи трудовим договором в залежності від часу зайнятості працівника в цих умовах;

в) працівникам з ненормованим робочим днем – тривалістю до 7 календарних днів згідно зі списком посад, робіт та професій, визначених колективним договором. Орієнтований перелік робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем додається (додаток 2)

4.9. Надавати щорічні відпустки згідно з порядком, передбаченим ст. 10 Закону України „Про відпустки”

4.10. Надавати працівникам Товариства, які мають стаж роботи у споживчій кооперації понад 10 років, додаткову оплачувану відпустку тривалістю 7 календарних днів, а починаючи з 11-го року, збільшувати відпустку на 1 календарний день за кожний наступний рік. Тривалість додаткової оплачуваної відпустки не може перевищувати 14 календарних днів.

4.11. Надавати працівникам додаткові відпустки при збереженні основної заробітної плати: при реєстрації шлюбу – 1 день, при смерті рідних – 3 дні. Оплата здійснюється за рахунок власних коштів.

4.12. Надавати працівникам відпустку без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та з інших причин на термін, обумовлений угодою між працівником та власником підприємства або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів.

4.13. Розраховувати в Товариствах при укладенні колективного договору норму тривалості робочого часу на рік так, щоб вона не перевищувала норм, які розраховані та визначені відповідно до законодавства.

РОЗДІЛ V

Соціальний захист

5.1. Відрахувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно масову, фізкультурно - оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше 0,3 % від фонду оплати праці.

5.2. Відповідно до пунктів 5.2.2. Закону України “Про оподаткування прибутку підприємств” Товариствами щоквартально проводити перерахування коштів або вартість товарів (робіт, послуг) до неприбуткових організацій (профспілкових комітетів) визначених у пункті 7.11 цього закону, в розмірі, що перевищує два відсотки, але не більше п’яти оподаткованого прибутку попереднього звітного року, для здійснення благодійної діяльності працівникам та пенсіонерам цих Товариств.

5.3. Надавати профспілковим органам всіх рівнів безоплатно необхідні приміщення з усім обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, охороною для роботи самого комітету і для проведення зборів працівників, а також транспорт і засоби зв’язку.

5.4. Надавати працівникам Підприємств, обраних до профспілкових органів, гарантії згідно зі статтею 41 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”

5.5. За рахунок фонду оплати праці і за згодою профспілкового органу Товариства надавати кредити (позички) на індивідуальне, кооперативне будівництво, придбання квартир, інші господарські потреби працівникам Товариств, які пропрацювали у споживчій кооперації не менше 10 років, а молодим сім'ям віком до 35 років – не менше 3-х років.

5.6. Створити в Товариствах спеціальний фонд кооперативних виплат.

5.7. Передбачити при укладенні колективних договорів зобов'язання щодо соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку.

5.8. Надавати за рахунок власних коштів матеріальну допомогу працівникам та членам їх сімей на придбання ліків при важких захворюваннях, а також при необхідності операцій.

5.9. При повторному поверненні працівника на підприємство після звільнення з підстав, зазначених у пункті 1 ст. 40 КЗпП України, відновлювати йому в повному обсязі розміри соціально-побутових пільг, якщо з часу звільнення пройшло не більше одного року.

5.10. За рахунок ФОП на Підприємстві власних коштів передбачити у колективних договорах:

а) скорочення робочого дня для жінок, починаючи з 5-го місяця вагітності, із збереженням середньої заробітної плати

б) надання грошової допомоги у разі виходу на пенсію при наявності стажу роботи в споживчій кооперації не менше 10 років в розмірі 5 місячних посадових окладів (середньомісячної заробітної плати, нарахованої за тарифними ставками, відрядними розцінками за останні два місяці роботи), а при стажі роботи понад 15 років – грошова допомога збільшується вдвічі;

в) вільний від роботи день 31 серпня або 1 вересня одному з батьків школярів 1-4 класів;

г) надання працівникам вільного часу зі збереженням основної заробітної плати: при святкуванні ювілейних дат (дні народження – 50, 55, 60 років) – 1 день; матерям, які мають 2 і більше дітей -1 день у місяць; батькам при народженні дитини – 1 день;

д) доплату непрацюючим, а також самотнім пенсіонерам, які потребують сторонньої допомоги по догляду за ними;

е) укладення договорів на додаткове медичне, оздоровче обслуговування працівників;

є) надання грошової допомоги багатодітним сім'ям, сім'ям без батька (матері), молоді, яка призивається на військову службу, при народженні дітей, для утримання дітей в дитячих дошкільних закладах тощо;

ж) одноразові виплати працівникам у розмірі середньомісячної заробітної плати по Підприємству, яка склалася на момент виплати, в зв'язку з небезпечним екологічним становищем, пов'язаним з наслідками катастрофи на ЧАЕС та аваріями;

з) видачу грошової винагороди за сумлінну безперервну працю та зразкове виконання трудових обов'язків у таких розмірах: від 10 до 15 років роботи – одна середньомісячна заробітна плата; від 15 до 20 років – дві, від 20 до 25 років – три, від 25 до 30 років – чотири, від 30 років і більше – п'ять середньомісячних заробітних плат.

и) надання матеріальної допомоги на оздоровлення під час щорічної відпустки.

і) виплати винагороди (у грошовій чи подарунковій формі) працівникам, ветеранам праці, непрацюючим пенсіонерам у зв'язку з ювілейними датами, з нагоди професійних свят та інших випадках.

ї) проведення часткового фінансування літнього оздоровлення дітей працівників споживчої кооперації.

5.10. Здійснювати конкретні дії щодо створення умов для продуктивної праці, підвищення житлового рівня працюючих.

5.11. Не допускати заборгованості з усіх передбачених в колдоговорах соціальних виплат.

РОЗДІЛ У1.

Робота з молоддю.

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

6.2. Рекомендувати Сторонам колективного договору Товариства при його укладенні включати зобов'язання соціального-економічного захисту молоді та умови розвитку

молодіжного руху.

6.3 Не допускати порушень трудового законодавства, надавати правову допомогу молоді, формувати резерв кадрів на керівні посади.

6.4. Рекомендувати Товариствам для молодих кооператорів, які пропрацювали у системі не менше 3 років, включати в колективні договори за рахунок прибутку :

а) виплату матеріальної допомоги при першому шлюбі, народженні дитини, призову на службу в армію з поверненням на попереднє місце роботи та самотнім, розлученим жінкам, вдовам, які мають двох і більше дітей дошкільного віку.

б) надання пільгових кредитів, позик на будівництво, ремонт, придбання житла, будівельних матеріалів, товарів довгострокового користування, при необхідності повної або часткової оплати найманого житла, компенсацію витрат на навчання, професійну підготовку і перепідготовку.

РОЗДІЛ VІІ.

Профспілковий комітет РСС зобов'язується: разом з профспілковими комітетами всіх рівнів

7.1. Надавати правову допомогу членам профспілки в захисті їх законних прав.

7.2. Представляти права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцями. Вносити в установленому порядку подання про відміну рішень та дій власника Товариства, які суперечать законодавству, в межах компетенції профспілки.

7.3. Представляти в необхідних випадках трудові та соціально - економічні права та інтереси членів профспілки в судових та в інших органах державної влади й місцевого самоврядування відповідно до законодавства.

7.4. Здійснювати громадський контроль за додержанням в Товариствах законодавства про оплату та створення належних умов праці, що сприяє збільшенню заробітної плати працівників. Взаємодіяти з питань оплати праці з органами Державного законодавства про працю, вживати заходів для усунення порушень в межах своїх прав та повноважень.

7.5. Здійснювати громадський контроль за забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, засобами індивідуального захисту. Вимагати усунення виявлених недоліків.

7.6.. Забезпечувати вибори у профспілкових організаціях представників з охорони праці і їх участь у розслідуванні нещасних випадків та розробці заходів, щодо їх усунення, а також протидіяти необгрунтованому звинуваченню потерпілих.

7.7. Здійснювати контроль за виконанням законодавства про зайнятість, проводити спільні консультації з роботодавцями з питань збереження та створення нових робочих місць членів профспілки, які вивільнюються в результаті реорганізації або ліквідації Товариства. Щороку аналізувати стан зайнятості та створення додаткових робочих місць у системі.

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

7.9. Брати участь у розробленні та реалізації бізнес – планів Товариства, галузевих програм з соціально-економічних питань.

7.10. Здійснювати громадський контроль за працевлаштуванням молоді, створенням для неї належних умов для адаптації в трудових колективах і підвищенням кваліфікації та професійної майстерності, задоволенням культурно – освітніх, оздоровчих та житлово – побутових потреб.

7.11. Здійснювати контроль за виконанням роботодавцями колективних договорів

на відповідному рівні і у разі необхідності направити роботодавцям подання про усунення існуючих порушень. Виконувати взяті на себе зобов'язання.

7.12. Вносити пропозиції Федерації профспілок України, суб'єктам права законодавчої ініціативи, відповідним органам державної влади до проектів закону, до діючих законів та інших нормативно - правових актів, які стосуються соціально - трудової сфери.

7.13. Утримуватися від організації і проведення страйків з питань, передбачених цією Угодою, за умов їх вирішення.

7.14. Брати активну участь у реалізації національних, державних і регіональних програм, культурно - мистецького та фізкультурно - оздоровчого спрямування.

7.15. Контролювати підготовку підприємств до роботи в остінньо-зимовий період.

РОЗДІЛ У111.

Соціальне партнерство.

Для вжиття заходів подальшого розвитку і вдосконалення соціального діалогу, підвищення ефективності соціального партнерства та координації діяльності, пов'язаної з виконанням Угоди, забезпечення колективно-договірного регулювання соціально-економічних і трудових відносин Сторони домовились:

8.1. Реалізацію соціального партнерства проводити через колективні переговори, консультації, укладення колективних договорів, а також розв'язувати конфліктні ситуації на основі посередництва та примирення згідно із законодавством.

8.2. Приймати рішення про вступ до колективно трудового спору з виконання цієї Угоди після розгляду спірних питань на засіданні спільної робочої комісії та вживати заходів для його вирішення здійсненням примирних процедур відповідно до законодавства.

8.3. При ревізіях і перевірках господарської діяльності Товариств перевіряти правильність нарахування профспілкових внесків і своєчасність їх перерахування профкому

8.4. Щокварталу визначати найкращі трудові колективи і окремих працівників із застосуванням моральних та матеріальних стимулів за рахунок ФОП.

8.5. Не приймати в односторонньому порядку рішень. Кожна із Сторін інформує і узгоджує з іншою Стороною за 15 днів про наступне прийняття рішень з питань, що стосується інтересів працюючих і є предметом цієї Угоди. Прийняті рішення в односторонньому порядку вважаються недійсними.

8.6. Вносити зміни і доповнення до цієї Угоди протягом терміну її дії за взаємною згодою сторін. Тлумачення положень цієї Угоди здійснювати разом.

8.7. Підбивати підсумки виконання Угоди не менше 2 разів на рік. У разі невиконання окремих положень здійснювати додаткові заходи щодо її реалізації, надавати відповідну інформацію іншій Стороні. Підсумки виконання колективних договорів підбивати на зборах трудових колективів.

8.8. Укладення та виконання Угоди є обов'язковим для обох сторін.

8.9. Покласти в основу роботи з кадрами Концептуальні положення розвитку кадрового потенціалу і організації роботи з кадрами в системі Центральної спілки споживчих товариств.

РОЗДІЛ 1X

Заключні положення

9.1. За порушення чи невиконання положень цієї Угоди, укладених колективних договорів, ухилення від участі в переговорах, за ненадання своєчасної інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю, представники Сторін

несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

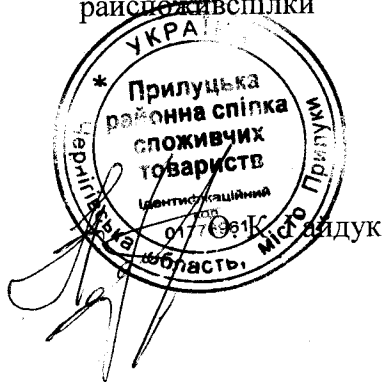
У разі відмови усунути порушення або недосягання згоди у зазначений срок профспілковий комітет має право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб у суді.

9.2. Ця Угода підписана у двох примірниках, зберігається у кожної із сторін і має однакову юридичну силу.

Угоду підписали:

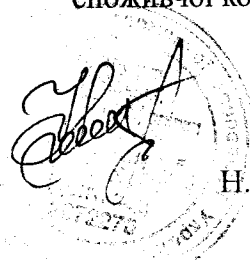
від правління райспоживспілки:

Голова правління
райспоживспілки



від профспілкового комітету:

Голова профспілкового
комітету працівників
споживчої кооперації



Н.Г.Леута.

ПЕРЕЛІК

видів та мінімальних розмірів доплат і надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників об'єднань, підприємств і організацій, що мають міжгалузевий характер, для встановлення в районній угоді та колективних договорах

Найменування доплат та надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2
<u>Доплати</u>	
За суміщення професій (посад)	Доплати одному працівнику не обмежуються максимальними розмірами і визначаються наявністю економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних посад працівників.
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	Доплати одному працівнику не обмежуються максимальними розмірами і визначаються наявністю економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватись за умови дотримання нормативної чисельності працівників.
За використання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 відсотків тарифної ставки (окладу, посадового окладу) відсутнього працівника.
За інтенсивність праці робітників	До 12 відсотків тарифної ставки (окладу).
На період освоєння нових норм трудових затрат	Підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків; підвищення тарифних ставок до 10 відсотків.
За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	Доплата диференціюється залежно від кількості робітників у бригаді: до 10 чоловік – 10%, понад 10 чоловік – 20%, понад 25 чоловік – 30% від розміру ставки розряду, що присвоєно бригадиру. Ланковим (якщо чисельність ланки перевищує 5 осіб), встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру.
За роботу у вечірній час – з 18 до 22 годин (при багатозмінному режимі роботи)	20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час.
За роботу в нічний час з 22.00 год. до 06.00 год	35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час. Працівникам охорони в розмірі 35 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час.
За ненормований робочий день	Водіям автотранспортних засобів (легкових автомобілів) – 25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований час водієм.
<u>Надбавки</u>	
За високу професійн	Диференційовані надбавки до тарифних ставок (окладів)

майстерність	робітників: III розряду – 12 відсотків; IV розряду – 16 відсотків; V та вище розрядів – 24 відсотки тарифної ставки (окладу).
За професійну майстерність і високу культуру обслуговування	До 24 відсотків тарифної ставки (окладу) робітникам підприємств і організацій торгівлі і громадського харчування
За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів	Водіям 2-го класу – 10 відсотків; 1-го класу – 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час.
За високі досягнення у праці	До 50 відсотків посадового окладу.
За виконання особливо важливої роботи на певний термін	До 50 відсотків посадового окладу.

Додаток № 2
до районної угоди 2021-2025 років

РЕКОМЕНДОВАНИЙ ПЕРЕЛІК

посад, робіт, професій з ненормованим робочим днем підприємств, установ, організацій споживчої кооперації району та профспілкових комітетів, робота на яких передбачає надання додаткової відпустки терміном до

7 календарних днів.

1) Керівники

(у Класифікаторі професій код починається з цифри 1)

- 1.1. Керівники підприємств, установ, організацій, їх заступники.
- 1.2. Керівники (завідуючі) відділів, відділень, дільниць, канцелярій, бюро, груп, змін, лабораторій, майстерень, гаражів, колон, служб, цехів, баз, складів, господарства, архіву, гуртожитку, експедиції, виробництва, кабінету, музею, ринку, інших структурних підрозділів та їх заступники.
- 1.3. Голови ревізійних комісії споживспілок та їх заступники.
- 1.4. Майстри та їх заступники.
- 1.5. Головні бухгалтери, головні інженери, головні лікарі та їх заступники.

2) Професіонали, фахівці.

(у Класифікаторі професій код починається з цифр 2 і 3)

Головні, провідні фахівці 1, 2 категорій, фахівці:

- 2.1. Інженери-технологи, інженери з охорони праці і техніки безпеки, інженери - радіологи, інженери з якості, інженери з організації експлуатації та ремонту, інженери з транспорту, інженери з безпеки руху, інженери (цивільне будівництво), інженери-механіки групові, інженери з підготовки кадрів, інженери з пожежної безпеки, інженери з керування та обслуговування систем.
- 2.2. Технологи, техніки, техніки-технологи, техніки - лаборанти.

- 2.3. Конструктори, метрологи, енергетики, експерти, диспетчери.
- 2.4. Економісти, товаровознавці, інспектори, інспектори з кадрів, інспектори з правової роботи, інструктори, юрисконсульти, арбітри.
- 2.5. Бухгалтери, бухгалтери - ревізори, ревізори.
- 2.6. Референти, радники, консультанти, перекладачі.
- 2.7. Агрономи, зоотехніки, ветеринарні лікарі, ветеринарні фельдшери, мікробіологи.
- 2.8. Лікарі, фельдшери, старші медичні сестри, соціологи, психологи, вихователі гуртожитків.
- 2.9. Редактори, відповідальні секретарі, літературні співробітники, кореспонденти, фотокореспонденти, художники.
- 2.10. Математики, програмісти прикладні, програмісти системні.
- 2.11. Агенти страхові.

3) Технічні службовці, робітники сфери торгівлі та побутових послуг.
(у Класифікаторі професій код починається з цифр 4 і 5)

- 3.1. Коректори, експедитори, табельники, діловоди.
- 3.2. Секретарі керівників, секретарі правлінь споживспілок, секретарі - друкарки, секретарі - стенографістки.
- 3.3. Адміністратори, метрдотелі, коменданти, касири, інкасатори, агенти з постачання, комірники.

4) Оператори та складальники устаткування і машин
(у Класифікаторі професій код починається з цифри 8)

- 4.1. Водії автотранспортних засобів.

Прилуцька районна спілка споживчих товариств
Правління
Профспілковий комітет
Постанова

05. 01.2021 року

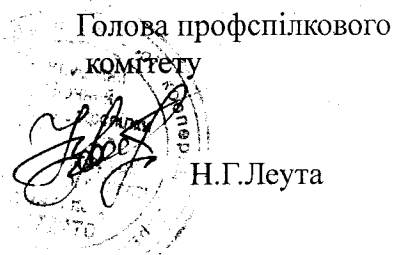
м.Прилуки

№ 3

«Про Угоду між правлінням райспоживспілки та профспілковим комітетом працівників споживчої кооперації системи Прилуцької райспоживспілки на 2021 - 2025 роки»

Заслухавши інформацію голови правління райспоживспілки О.К.Гайдука, голови профспілкового комітету Н.Г.Леуту про виконання Угоди за 2020 рік та розглянувши проект Угоди на 2021- 2025 роки, правління та профспілковий комітет працівників споживчої кооперації райспоживспілки, ПОСТАНОВЛЯЮТЬ:

1. Інформацію голови профспілкового комітету Н.Г.Леута та голови правління райспоживспілки О.К. Гайдука про виконання Угоди між правлінням райспоживспілки та профспілковим комітетом за 2020 рік взяти до відома.
2. Схвалити Угоду між правлінням та профспілковим комітетом на 2021-2025 роки, спрямовану на збільшення обсягів діяльності та соціально-економічний захист споживчих товариств і працівників системи (додається).
3. Працівникам райспоживспілки разом з профспілковим комітетом забезпечити виконання положень, передбачених Угодою на 2021-2025 роки.
4. Головам споживчих товариств, головам профспілкових комітетів вважати положення Угоди на 2021-2025 роки, як мінімальні гаранті при розробленні колективних договорів.
5. Контроль за виконання цієї постанови покласти на голову правління райспоживспілки О.К.Гайдука та голову профспілкового комітету Н.Г.Леуту.





УКРАЇНА

ПРИЛУЦЬКА РАЙОННА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ЧЕРНІГІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

вул. Київська, 224, м. Прилуки, Чернігівська область, 17500, тел/факс: (04637) 5-03-73, E-mail: pladm_sobez@cg.gov.ua,
код згідно з ЄДРПОУ 03196110

19.02.2021

№

06-04/462

На №

від

Прилуцька районна спілка
споживчих товариств

Про реєстрацію Угоди

Повідомляємо, що управлінням соціального захисту населення райдержадміністрації здійснено повідомну реєстрацію Угоди, укладеної між правлінням райспоживспілки та профспілковим комітетом працівників споживчої кооперації системи Прилуцької райспоживспілки на 2021-2025 роки.

Номер запису в Реєстрі галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них 4/3 від 18.02.2021р.

Звертаємо увагу, що відповідно до Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 №768), управління, як реєструючий орган:

- оприлюднює на сайті Прилуцької районної державної адміністрації та щомісяця оновлює реєстр галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них, їх текст, рекомендації щодо приведення угоди (договору) у відповідність з вимогами законодавства (у разі їх наявності);

- не робить жодних написів на примірнику угоди, договору, змін і доповнень до них і не повертає його сторонам.

Начальник

Наталія БУТКО

Оксана Сурай,
(095)214 34 55