

Схвалено
загальними зборами
трудового колективу
Протокол № 3
від 02.04.2021 року

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ ТА ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ
ВОЛОВЕЦЬКОГО РАЙОННОГО СПОЖИВЧОГО ТОВАРИСТВА
НА 2021-2025 роки

НАПИС

Про повідомну реєстрацію між адміністрацією та трудовим колективом
Воловецького районного споживчого товариства

Зареєстровано Мукачівською державною адміністрацією

Реєстраційний номер 47 від 11.08.21 р.

Рекомендації реєстраційного органу _____

Уповноважена особа

Реєструючого органу  А. Демків

смт. Воловець
2021 рік

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Даний колективний договір укладено на 2021-2025 роки і набуває чинності з дня його підписання. Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти до тих пір, поки сторони не укладуть новий.
2. **Сторонами цього колективного договору є:**

Правління районного споживчого товариства в особі Голови правління Кожедуба Володимира Петровича, (далі роботодавець), який представляє інтереси адміністрації і має відповідні повноваження.

Профспілковий комітет споживчого товариства в особі Конепуд Ірини Юріївної, яка представляє інтереси працівників і має відповідні повноваження.
3. Сторони визнають повноваження одна одної і зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін взаємної відповідальності, конструктивності і аргументованості при проведенні переговорів щодо укладення колективного договору, внесення змін та доповнень до нього, вирішення усіх питань соціально-економічних і трудових відносин.
4. Сторони визначають цей колективний договір нормативним актом, на підставі якого здійснюватиметься регулювання усіх соціально-економічних і трудових відносин у районному споживчому товаристві (райст) протягом періоду його дії. Він укладений згідно з чинним законодавством, Галузевої, обласної, районної угодами.
5. Норми і положення цього колективного договору діють безпосередньо і є обов'язковими для дотримання роботодавцем і трудовим колективом.
6. Жодна із Сторін, що уклали цей договір, не може протягом встановленого строку його дії в односторонньому порядку припинити виконання прийнятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення і норми.
7. Зміни та доповнення до цього договору вносяться в обов'язковому порядку у зв'язку зі змінами чинного законодавства, Генеральної, Галузевої, обласної угод з проведенням переговорів та досягнення згоди і набувають чинності після схвалення загальними зборами працівників і підписання Сторонами.
8. Голова правління забезпечує виконання положень колективного договору. У порушення зобов'язань, Голова несе відповідальність згідно чинного законодавства.
9. Профспілковий комітет контролює виконання положень колективного договору і, в межах своїх повноважень, вживає заходи до осіб, які не забезпечили їх виконання. У разі здійснення контролю, Сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію.
10. У разі реорганізації райст колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено.
11. Роботодавець спільно з профспілковим комітетом у 3-денний термін після підписання колективного договору подає його на реєстрацію районній державній адміністрації і після реєстрації доводить його до відома усіх працівників.

2. ВИРОБНИЧІ ВІДНОСТИНИ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦЮЮЧИХ ВІД БЕЗРОБІТТЯ

Роботодавець зобов'язується:

- 2.1. Забезпечити працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання виробничих завдань, норм праці та відповідні умови праці.
- 2.2. Запровадити систему матеріального та морального заохочення, підвищення продуктивності праці.
- 2.3. Забезпечувати дотримання працівниками трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку.
- 2.4. Надавати вільний час працівникам, які попереджені про звільнення за скороченням чисельності або штату, для пошуку нової роботи терміном не менше 2-х годин на тиждень у межах робочого часу із збереженням заробітної плати.
- 2.5. В період тимчасових економічних труднощів, з метою збереження кваліфікованих кадрів і запобіганню безробіттю, роботодавець може впроваджувати режим гнучкого робочого часу (скорочений робочий тиждень, неповний робочий день) з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу без будь-яких обмежень трудових прав працівника, збереження повної тривалості оплачуваної відпустки та всіх гарантій, пільг, компенсацій, встановлених цим колективним договором. Скоротити до мінімуму надурочні роботи.
- 2.6. Надавати відпустки без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та з інших причин на термін, обумовлений угодою, між працівником та роботодавцем, але не більше 15-ти календарних днів на рік.

Сторони зобов'язуються:

- 2.7. Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі виникнення – прагнути їх розв'язання без зупинення виробництва.
- 2.8. Створити комісію з трудових спорів та сприяння підвищенню ефективності розгляду нею трудових спорів.

Профспілковий комітет зобов'язується:

- 2.9. Проводити роз'яснювальну роботу з питань трудових прав і соціального захисту працівників, які підлягають вивільненню.

2. 10. Давати згоду на вивільнення працівника тільки після використання всіх можливостей збереження трудових відносин. Використовувати надане законодавством право на збереження роботи окремим категоріям працівників.

2. 11. Здійснювати контроль за виконанням законодавчих та нормативних актів з питань праці та зайнятості. При необхідності відстоювати право працівників у державних органах і судах.

3. ФОРМУВАННЯ, РЕГУЛЮВАННЯ ТА ГАРАНТІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Роботодавець зобов'язується:

- 3.1. Зростання реальної заробітної плати працівників.
- 3.2. Оплату праці проводити згідно Положенням про матеріальне та соціальне забезпечення працюючих з дотримання норм і гарантій чинного законодавства та Галузевої, обласної угод за погодженням з трудовим колективом
- 3.3. Фонд оплати праці формувати із фонду основної заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат.
3. 4. Оплату праці працівників райст здійснювати згідно тарифних ставок і набавок схем посадових окладів, розроблених з урахуванням вимог галузевої, обласної угод.
- 3.5. При невиконанні норм виробітку з вини працівника, оплату праці проводити відповідно до виконаної роботи. При невиконанні норм виробітку не з вини працівника – оплату праці проводити за фактично виконану роботу. Місячна заробітна плата в цьому разі не може бути нижче двох третин тарифної ставки, встановленого йому розряду(окладу).
- 3.6. Час простою з вини працівника не оплачувати. Час простою не з вини працівника, якщо працівник попередив свого безпосереднього керівника про початок простою, оплачувати з розрахунку не нижче двох третин тарифної ставки, встановленого йому розряду(окладу).
- 3.7. Виплату заробітної плати проводити два рази на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, заробітна плата 2 числа, аванс 18.
- 3.8. Накази (розпорядження) з питань оплати праці погоджувати з трудовим колективом.
- 3.9. При зміні умов оплати праці особам, яких попереджено про звільнення на підставі п. 1 ст. КзпП України, встановлення їм же тарифних ставок (окладів), як для інших працівників.
- 3.10. Про нові чи про зміни діючих умов праці в сторону погіршення, повідомляти працівника не пізніше, як за два місяці до їх введення чи зміни.
- 3.11. Забезпечити гласність умов праці, порядку виплати заохочувальних та компенсаційних виплат.

3.12. Підвищувати посадовий оклад директору та головним спеціалістам за умови підвищення його іншим працівникам та при відсутності заборгованості із заробітної плати.

3.13. Оплату праці в надурочний час проводити в подвійному розмірі. За бажанням працівника, який працював у ці дні, йому може бути наданий інший день відпочинку.

3.14. При переміщенні працівника, коли зменшується заробіток з незалежних від нього причин, проводити доплату до попереднього середнього заробітку протягом 2-х місяців з дня його переміщення.

3.15. При виникненні заборгованості із заробітної плати розробити графік погашення заборгованості і надавати щомісячно інформацію щодо її погашення.

Профспілковий комітет зобов'язується:

3.16. Здійснювати контроль за дотриманням в райст законодавчих, нормативних актів з питань оплати праці.

3.17. Захищати і відстоювати інтереси працівників в райст з питань оплати праці.

4. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ

Роботодавець зобов'язується:

4.1. Створити здорові та безпечні умови праці у РайСТ згідно з вимогами Закону України «Про охорону праці».

4.2. При прийнятті на роботу працівника і в процесі роботи проводити в установлені строки навчання та інструктажі з охорони праці.

4.3. Здійснювати контроль за додержанням працівниками правил та інструкцій з питань охорони праці.

4.4. При укладенні трудового договору з працівником ознайомити його за підписом з умовами праці, наявністю на його робочому місці небезпечних та шкідливих виробничих факторів, котрі ще не можуть бути усунені, а також з правами та пільгами за роботу в таких умовах.

4.5. Створити комісію з питань охорони праці відповідно до ст. 26 Закону України «Про охорону праці» та Примірного положення «Про комісію з питань охорони праці підприємства в системі споживчої кооперації України».

4.6. Надавати консультації та безкоштовну правову допомогу працівникам і сім'ям загиблих щодо своєчасного і повного відшкодування Фондом соціального страхування від нещасних випадків, шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, а також виплат одноразової допомоги відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

4.7. Забезпечити своєчасне виконання комплексних заходів щодо забезпечення нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища,

запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям, підвищення існуючого рівня охорони праці.

4.8. Інформувати профспілковий комітет про стан охорони праці, причини аварій, нещасних випадків, професійних захворювань та про заходи, які вжити для їх усунення.

4.9. Для надання першої медичної допомоги придбати аптечки, які наповнювати по мірі витрачання медикаментів, але не менше двох разів на рік.

4.10. Проводити за рахунок коштів райст медогляди працівників при прийнятті на роботу та періодичного в строки визначені законодавством.

4.11. За порушення Закону та нормативних актів по охороні праці притягувати винних працівників до матеріальної, дисциплінарної, адміністративної, кримінальної відповідальності згідно ст. 49 Закону України «Про охорону праці» та чинного законодавства.

4.12. Надавати матеріальну допомогу при наявності коштів на придбання ліків при тяжких захворюваннях, а також при необхідності проведення операцій працівникам та членам їх сімей в сумі 1000 грн.

4.13. Здійснювати разом з профспілковим комітетом перевірки стану охорони праці.

Працівники РайСТ зобов'язуються:

4.14. Визначити та виконувати вимоги правил і нормативних актів по охороні праці.

4.15. Проходити в установленому порядку попередні та періодичні медичні огляди.

4.16. Брати активну участь у створенні безпечних умов праці.

Трудовий колектив зобов'язується:

4.17. Здійснювати контроль за станом умов і безпеки праці на підприємстві виконанням відповідних програм заходів та зобов'язань колективного договору з цих питань, надавати пропозиції щодо поліпшення цієї роботи.

4.18. Приймати участь в :

- розробці та контролі виконання заходів поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- роботі комісій по перевірці знань з охорони праці;
- проведенні навчання членів профспілкового комітету з питань охорони праці.

4.19. Постійно контролювати за виплатами одноразової матеріальної допомоги. В разі порушення Фондом соціального страхування від нещасних випадків виконання його обов'язків щодо організації профілактичних нещасних випадків і професійних захворювань та соціального захисту потерпілих вимагати від нього усунення допущених порушень.

5. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ.

Роботодавець зобов'язується:

- 5.1. При прийнятті на роботу знайомити працівників з правилами внутрішнього трудового розпорядку.
- 5.2. 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. КЗпП України.
- 5.3. Забезпечувати на протязі року переважне право на працевлаштування працівникам вивільненим на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України, в разі виникнення потреби прийняття на роботу працівників аналогічного фаху.
- 5.4. Не звільняти працівників з роботи по ініціативі адміністрації без достатніх підстав і попередньої згоди з трудовим колективом комітетом. не вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.
- 5.5. Установити такий режим роботи працівників:
- початок роботи у 9 годині;
 - закінчення роботи о 18 годині;
 - перерва для відпочинку і харчування з 13 до 14 год..;
 - вихідні дні – субота, неділя;
- 5.6. Змінювати або продовжувати новий режим роботи на підприємстві, в окремих підрозділах. категорій чи окремих працівників тільки після узгодження цих питань з профспілковим комітетом.
- 5.7. Забезпечити нормальну тривалість робочого часу 40 годин на тиждень 8 годин на день.
- 5.8. Залучати до роботи окремих працівників у вихідні, святкові і не робочі дні тільки у виняткових випадках по узгодженню з профспілковим комітетом.
- 5.9. Установити гарантовану тривалість щорічної основної відпустки для всі категорій працівників не менше як 24 календарні дні.
- 5.10. Щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці працівникам з ненормованим робочим днем встановити згідно додатку.
- 5.11. Затвердити графік щорічних оплачуваних відпусток по узгодженню з профспілковим комітетом не пізніше 25 грудня поточного року.
- 5.12. Надавати щорічну додаткову оплачувану відпустку тривалістю 7 календарних днів, без урахування вихідних, жінці, що працює і має двох і більше дітей віком до 15 років, або дитину інваліда, за її бажанням – 10 календарних днів.
- 5.13. Надавати додаткові оплачувані відпустки у випадках:
- народження дітей (батькові) – 1 день;
 - провідів на військову службу (дітей) – 2 дні;
 - шлюбу працівника або його дітей – 3 дні;
 - смерті подружжя або близьких родичів (батьків, сестер, братів, дітей) – 3 дні.
- 5.14. Надавати оплачуваний вільний день працівникам в дні ювілейних дат (20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60 років).

5.15. Встановити 1-го вересня неробочим – оплачуваним днем дня одного з батьків, діти яких йдуть навчатися в 1-4 класи.

5.16. Надавати працівникам, які мають стаж роботи у споживчій кооперації понад 10 років, додаткову оплачувану відпустку 7 календарних. (До стажу роботи у споживчій кооперації не включається (включається) робота на іншому підприємстві не споживчої кооперації при переведенні працюючого).

6. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ.

Роботодавець зобов'язується:

6.1. Надавати одноразову матеріальну допомогу у сумі двох окладів заробітку працівникам, які виходять на пенсію за віком (60 років) при наявності стажу роботи в споживчій кооперації не менше 25 років.

6.2. Надавати одноразову грошову допомогу працівникам у зв'язку з сімейними обставинами:

- з нагоди дня народження на закупку квітів – 300 грн.;
- при народженні дитини – 100 грн.;
- на поховання працівника райст, близьких родичів – 500 грн. ;
- нарахування матеріальної допомоги 0,5окладу – стаж роботи до 10 років, від 10 до 20 років – 0,7 окладу, більше 20 років оклад до щорічної відпустки працівникам.
- надавати матеріальну допомогу ветеранам споживчої кооперації.

6.3. Забезпечити дітей працівників райст віком до 14 років новорічними подарунками.

Профспілковий комітет зобов'язується:

6.4. Представляти інтереси застрахованих осіб через комісії її соціального страхування.

6.5. Здійснювати контроль за правильним нарахуванням і своєчасною виплатою матеріального забезпечення застрахованим особам по тимчасовій непрацездатності, вагітності, з нагоди народження дитини та інших виплат.

6.6. Надавати трудовому колективу безкоштовну правову допомогу, консультації з питань застосування законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням.

7. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ТА ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СТОРІН.

Роботодавець та трудовий колектив зобов'язуються:

7.1. Контроль за виконанням колективного договору здійснювати постійно діючою двосторонньою комісією з числа представників адміністрації райст та профспілкового комітету.

7.2. Не пізніше двох разів на рік звітувати перед трудовим колективом про виконання положень колективного договору.

7.3. У випадках несвоєчасного виконання, або не виконання положень колективного договору. аналізувати причини та приймати невідкладні заходи по забезпеченню їх реалізації.

7.4. За порушення чи не виконання положень колективного договору представники Сторін несуть відповідальність згідно з кодексом про адміністративні правопорушення і Законом України «Про колективні договори і угоди».

7.5. В разі невиконання положень колективного договору по об'єктивним причинам (погіршенням фінансового положення через тимчасові економічні труднощі, інших об'єктивних причин) своєчасно вносити до колективного договору відповідні зміни та доповнення після проведення переговорів.

7.6. Колективний договір зберігається в кожній із сторін і має однакову юридичну силу.

7.7. Кожний працівник ознайомлюється з колективним договором на зборах трудового колективу при його укладанні, а ті, не були присутні і прийняті на роботу після його укладення у відділі кадрів.

Голова правління райст

(Handwritten signature)

(підпис)

Кожедуб В. П.

Голова профспілкового комітету

(Handwritten signature)

(підпис)

Конепуд І. Ю.



М. П. _____
дата _____

дата

	ДОПЛАТИ
2. За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу роботи	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і складом сумиш з яких іosal працівників або за рахунок резервного фонду.
3. За визнанням обов'язків тимчасово відсутнього працівника	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і складом, які могли б випадувати за умови подержання нормативної чисельності працівників. До 100 % тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника.

ПОГОДЖЕНО

Голова профспілкового
комітету

дата:

М. П.

Додаток № 1
До колективного договору
Затверджую
Голова правління райст

ПЕРЕЛІК

Професій і посад працівників з ненормованим робочим днем,
яким надається додаткова відпустка за особливий характер праці у
Воловецькому райст на 2020-2024 роки

ПЕЕРЛІК

Доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників
Воловецького райст на 2020-2024 рр.

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат
1	2
ДОПЛАТИ	
1. За суміщення професій (посад)	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних посад працівників або за рахунок резервного фонду.
2. За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватися за умови додержання нормативної чисельності працівників.
3. За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 % тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника.

ПОГОДЖЕНО

Голова профспілкового
комітету

дата:

М. П.

Додаток № 2

До колективного договору

Затверджую

Голова правління райст

дата:

М. П.



ПЕРЕЛІК

Професій і посад працівників з ненормованим робочим днем,
яким надається додаткова відпустка за особливий характер праці у
Воловецькому райст на 2021-2025 роки

Найменування професій , посад	Тривалість додаткової відпустки (календарні дні)
1	2
1. Голова правління 2. Головний бухгалтер 3. Начальник відділу кадрів 4. Економ іст – оргінструктор 5. Бухгалтер	7 7 7 7 7

ПОГОДЖЕНО

Голова профспілкового
комітету

дата:

М. П.

Додаток № 3

До колективного договору

Затверджую

Голова правління райст

дата:

М. П.

**Комплексні заходи щодо досягнення встановлених
нормативів безпеки,
гігієни праці та виробничого середовища,
підвищення існуючого рівня охорони праці,
запобігання випадкам виробничого травматизму,
професійних захворювань і аварій на 2021-2025 роки**

№	Найменування заходів(робіт)	Вартість робіт	Строк виконання	Особа відповідальна за виконання
1	Придбати спецодяг, спецвзуття, змиваючі засоби, та інші засоби індивідуального захисту	1000 грн.	Протягом року	Конепуд І.Ю.
2	Приготувати підприємства до осінньо-зимового періоду	1,5 тис. грн.	Третій квартал	Яртим В. П.
3	Придбати медичні аптечки першої медичної допомоги	300 грн.	Третій квартал	Конепуд І.Ю.
4	Провести медичні огляди працівників		Другий квартал	Яртим В. П.
5	Придбати вогнегасники	500 грн.	Третій квартал	Яртим В. П.

В даному колективному
договіри урахування
та скріплено певною
кількістю аркушів



Договір укладено
Почесною Радою

Власнику

Консульт № 17.