

Схвалено  
Постановою Президії Збараської  
районної професійної спілки  
працівників споживчої кооперації та  
Правлінням Зараського районного  
споживчого товариства від  
22.07.2025р. № пр.7п.2

## **КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

**Між правлінням Зараського районного споживчого  
товариства та президією Збараської районної  
професійної спілки працівників споживчої кооперації  
на 2025-2030 роки**

Збараж  
2025 рік

## ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Колективний договір укладено на 2025–2030 роки між Збараським районним споживчим товариством в особі Правління рай СТ і Збараською районною професійною спілкою працівників споживчої кооперації в особі Президії Профспілки (далі – Сторони) відповідно до чинних Законів України “Про колективні договори і угоди”, “Про соціальний діалог в Україні” та положень Галузевої угоди.

Колективний договір визначає узгоджені позиції і зобов'язання Сторін в межах своїх повноважень, які спрямовані на сприяння економічному зростанню суб'єктів господарювання системи та регулювання на галузевому рівні соціально-економічних, трудових відносин.

Положення Колективного договору поширюються на всі суб'єкти господарювання системи споживчої кооперації (далі - Суб'єкт господарювання), членів споживчих товариств і працівників, які працюють у Суб'єктах господарювання на умовах трудового договору, та є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії Сторін, здійснюють підприємницьку діяльність і з якими укладені договори співпраці, зокрема : підприємство «Супер – маркет «Теко-Збараж», фізична особа-підприємець Б.М.Кирик, Фізична особа-підприємець М.І.Славуґа.

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'язковим для Сторін, які її уклали, як мінімальні гарантії. Положення, які мають рекомендаційний характер - за наявності власних коштів Суб'єктів господарювання.

Умови Колективного договору не можуть погіршувати становище працівників та не повинні суперечити чинному законодавству. При прийнятті Президентом України, Верховною Радою, Урядом, Генеральною та галузевою угодами більш високих гарантій для працюючих, ніж передбачених в цьому Колективному договорі, вважати їх нормою для виконання до внесення відповідних змін до Колективного договору.

Сторони розвиватимуть свої взаємовідносини на принципах соціального діалогу, взаємоповаги та рівноправності, дотримання визначених Колективним договором зобов'язань і домовленостей, взаємної відповідальності.

Сторони відповідно до законодавства сприятимуть створенню умов ведення переговорів з укладення Колективного договору.

Колективний договір набирає чинності з дня його підписання уповноваженими представниками сторін і діє до укладення нового або перегляду цього Колективного договору .

З дня набрання чинності цього Колективного договору втрачає чинність Колективного договору, укладеного на 2017-2019 роки між правлінням Збараського районного споживчого товариства і президією Збараської районної професійної спілки працівників споживчої кооперації.

**РОЗДІЛ І**  
**ЕКОНОМІЧНИЙ І СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК**  
**СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**  
**ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ, ЗБЕРЕЖЕННЯ**  
**І СТВОРЕННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ**

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

1.2. Продовжити роботу щодо підвищення рівня зайнятості, збереження діючих та створення нових робочих місць, недопущення необґрунтованого їх скорочення.

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

1.4. 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. Надавати практичну допомогу Суб'єктам господарювання та поширювати передовий досвід роботи найкращих з них.

1.5. Впроваджувати у Суб'єктах господарювання сучасні форми організації праці, ринкові методи управління, працювати над підвищенням ефективності господарювання, сприяти збереженню та ефективному використанню власності споживчої кооперації та координувати діяльність Суб'єктів господарювання з цих питань.

1.6. Розвивати кооперативну демократію, поширювати (популяризувати) ідеї кооперативного руху, активізувати організаційну роботу щодо збереження цінностей кооперації та її соціальної місії, залучення населення у члени, асоційовані члени споживчих товариств, забезпечення дотримання їх прав та проводити колективне обговорення важливих питань діяльності споживчої кооперації.

1.7. Надавати Суб'єктам господарювання консультативну, організаційну, методологічну, юридичну і будь-яку іншу допомогу з питань економічного, соціального розвитку, підвищення ефективності господарської діяльності та раціонального використання майна, що їм належить.

1.8. Представляти та захищати інтереси Суб'єктів господарювання в органах державної влади, місцевого самоврядування та міжнародних організаціях з будь-яких питань, що стосуються їх діяльності та спільних інтересів членів споживспілки. В інтересах Суб'єктів господарювання брати участь у громадських обговореннях проектів нормативно-правових актів з економічних, соціальних, освітніх питань, що стосуються прав та законних інтересів споживчої кооперації та її працівників, надавати пропозиції та зауваження щодо їх удосконалення.

1.9. Сприяти працевлаштуванню офіційно зареєстрованих безробітних та громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню відповідно до статті 14 Закону України “ Про зайнятість населення ”. За потреби сприяти Суб'єктам господарювання в отриманні 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.

1.10. Створювати умови для недопущення використання Суб'єктами господарювання нетипових форм зайнятості ( аутсорсинг, аутстафінг тощо) для виконання робіт (надання послуг), які виконуються або можуть виконуватися штатними працівниками. Не допускати використання Суб'єктами господарювання не задекларованої праці без укладення офіційних трудових договорів, а також підміни їх цивільно-правовими та іншими угодами.

1.11. 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.

1.12. У разі якщо роботодавець планує масове вивільнення працівників з підстав, визначених законодавством, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці, надати письмове повідомлення відповідному профоргану Суб'єкта господарювання 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. Порядок проведення таких консультацій, а також показники масового вивільнення працівників, заходи щодо запобігання вивільненню та мінімізації негативних наслідків вивільнення визначаються у колективних договорах Суб'єктів господарювання.

1.13. Суб'єктам господарювання надавати переважне право залишення на роботі працівникам, які звільняються у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, відповідно до статті 42 Кодексу законів про працю України. Право працевлаштування на вакантні посади у Суб'єктах господарювання надається працівникам, які підлягають вивільненню через скорочення чисельності або штату працівників.

1.14. 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.

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

1.16. При зменшенні обсягів діяльності за згодою працівника та погодженням з профспілковим комітетом Суб'єкта господарювання встановлювати неповний робочий день або тиждень. У разі потреби скорочувати до мінімуму надурочні роботи, сумісництво тощо запроваджувати гнучкий режим роботи, індивідуальний режим роботи або застосовувати такі форми організації праці як надомна чи дистанційна робота.

За рахунок власних коштів Суб'єктом господарювання може встановлюватися скорочена тривалість робочого часу для працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів (батьків), які виховують дитину без батька (матері), у тому числі у разі тривалого перебування матері (батька) в лікарняному закладі.

1.17. Вживати заходів щодо зменшення кількості працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу. За їх наявності зберігати за ними право на пільги та гарантії, передбачені колективним договором.

1.18. Передбачати запровадження Суб'єктами господарювання програм та стандартів соціальної відповідальності бізнесу, створення галузевих та корпоративних фондів професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників з дотриманням положень Закону України "Про державну допомогу суб'єктам господарювання".

Постійно проводити підвищення кваліфікації та професійну перепідготовку працівників, у тому числі у період їх неповної зайнятості, а також тих, які перебувають під загрозою вивільнення. Удосконалювати рівень професійного навчання працівників безпосередньо на робочому місці.

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.

1.19. Не включається до загального місячного (річного) оподатковуваного доходу працівника сума, сплачена будь-якою юридичною або фізичною особою на користь вітчизняних вищих та професійно-технічних навчальних закладів за здобуття освіти, за підготовку чи перепідготовку працівника, але не вище трикратного розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня звітного (податкового) року за кожний повний або неповний місяць навчання, підготовки чи перепідготовки такого працівника.

Працівник має право включити до податкової знижки у зменшення його оподатковуваного доходу за наслідками звітного податкового року, визначеного з урахуванням пункту 166.3 статті 166 Податкового кодексу України, фактично здійснені ним протягом звітного податкового року витрати у вигляді суми коштів, сплачених працівником на користь вітчизняних закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної) та вищої освіти для компенсації вартості здобуття відповідної освіти таким працівником та/або членом його сім'ї першого ступеня споріднення та/або особи, над якою встановлено опіку чи піклування, або яку влаштовано до прийомної сім'ї, дитячого будинку сімейного типу, якщо такого працівника призначено відповідно опікуном, піклувальником, прийомним батьком, прийомною матір'ю, батьком-вихователем, матір'ю-вихователькою.

1.20. Рекомендувати Суб'єктам господарювання передбачати в колективних договорах положення про виплату, за наявності власних коштів, працівникам, звільненим за пунктом 1 статті 40 КЗпПУ, вихідної допомоги у розмірі, що перевищує середній місячний заробіток, з урахуванням їх віку та стажу роботи у Суб'єкті господарювання.

## **РОЗДІЛ II. УМОВИ ПРАЦІ**

### **2.1. Оплата праці**

2.1.1. Суб'єкти господарювання самостійно у колективних договорах встановлюють форми і системи оплати праці (тарифну й інші), норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок,

доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Галузевою Угодою та цим колективним договором.

Тарифна система оплати праці, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики), використовується при розподілі робіт залежно від їхньої складності, а працівників – залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки, яка є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Колективним договором, а якщо договір не укладався, актом роботодавця, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), можуть встановлюватися інші системи оплати праці.

2.1.2. Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

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

2.1.4. Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться роботодавцем згідно з професійними стандартами (кваліфікаційними характеристиками) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації.

2.1.5. Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати. Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

2.1.6. Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до її рівня, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

У разі якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до її рівня.

2.1.7. При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

2.1.8. Мінімальна заробітна плата в погодинному розмірі застосовується у Суб'єктах господарювання, які використовують найману працю, у разі застосування погодинної оплати праці.

2.1.9. У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної

(годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно виконаній нормі праці.

2.1.10. Суб'єктам господарювання встановлювати на умовах, визначених у колективному договорі, розміри ставок (окладів) працівників загальних (наскрізних) професій і посад з дотриманням гарантій, встановлених чинним законодавством, Галузевою угодою і Угодою між правлінням споживспілки та президією облпрофспілки.

2.1.11. Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених Галузевою та Угодою між правлінням споживспілки та президією облпрофспілки, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів Суб'єкта господарювання терміном не більш як шість місяців.

2.1.12. Для роботодавців не може бути підставою перегляд в бік збільшення завдань (норм виробітку за годину праці) при зміні розмірів мінімальних гарантій в оплаті праці, визначених чинним законодавством.

2.1.13. Для регулювання оплати праці працівників може застосовуватися Положення про матеріальне та соціальне забезпечення працівників Суб'єкта господарювання, яке у разі його прийняття є обов'язковим додатком до колективного договору.

2.1.14. Розмір заробітної плати встановлюється залежно від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності Суб'єкта господарювання.

2.1.15. Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

2.1.16. Оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, умов колективного договору і пов'язана з виконанням умов контракту.

2.1.17. Суб'єкти господарювання повинні забезпечувати в першочерговому порядку своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати працівникам у робочі дні в строки, встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць 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. У разі затримки виплати заробітної плати працівникам Суб'єкт господарювання зобов'язаний надавати на вимогу профспілкового органу інформацію про наявність коштів на його рахунках відповідно до законодавства.

2.1.18. Установити для Суб'єктів господарювання перелік і розміри доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників, для встановлення в колективному договорі (додаток 1).

2.1.19. Суб'єктам господарювання виконувати вимоги статті 33 Закону України "Про оплату праці" щодо здійснення індексації індивідуальної заробітної плати в

період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати та статті 34 Закону України “ Про оплату праці” щодо компенсації працівникам втрати частини заробітної плати , у зв’язку з порушенням строків її виплати відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифи на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством.

Відсутність власних коштів не є підставою для невиплати цієї компенсації працівникам.

2.1.20. Суб'єктам господарювання створювати спільно з профспілковими органами представницьку комісію у разі виникнення у Суб'єкті господарювання загрози або фактів несвоечасної виплати заробітної плати, сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших платежів для усунення причин та терміново повідомляти про їх наявність вищим профспілковим органам та власнику (засновнику) Суб'єкта господарювання або органу управління юридичної особи, членом якої є Суб'єкт господарювання. Власник (засновник) Суб'єкта господарювання або орган управління юридичної особи, членом якої є Суб'єкт господарювання, може застосовувати відповідно до своїх повноважень передбачені законодавством заходи впливу до керівника Суб'єкта господарювання , з метою забезпечення ліквідації заборгованості заробітної плати, зі сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших платежів протягом місяця з моменту її виникнення.

2.1.21. При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від Суб'єкта господарювання, провадиться в день 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.

Про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні, із зазначенням окремо кожного виду виплати (основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до законодавства, у тому числі при звільненні) роботодавець повинен письмово повідомити працівника в день їх виплати.

2.1.22. При зміні умов оплати праці у Суб'єктах господарювання у бік підвищення, особам, яких попереджено про звільнення на підставі пункту 1 ст. 40 КЗпПУ, встановлюються такі ж тарифні ставки (оклади), як і для інших працівників Суб'єкта господарювання.

2.1.23. Суб'єктам господарювання проводити оплату часу простою не з вини працівника з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) згідно з чинним законодавством. За наявності власних коштів цей розмір може бути вищим.

Конкретний розмір оплати обумовлюється в колективному договорі.

Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього Суб'єкта господарювання, працівник повинен попередити власника Суб'єкта господарювання або уповноважений ним орган, чи бригадира, майстра, інших посадових осіб.

За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток.

Час простою з вини працівника не оплачується.

На період освоєння нового виробництва (продукції) власник або уповноважений ним орган може провадити робітникам доплату до попереднього середнього заробітку на строк не більше як шість місяців.

2.1.24. При виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника, оплата праці по її виготовленню провадиться за зниженими розцінками. Місячна заробітна плата працівника в цих випадках не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу). Повний брак з вини працівника оплаті не підлягає. Частковий брак з вини працівника оплачується залежно від ступеня придатності продукції за зниженими розцінками.

2.1.25. Оплата праці при невиконанні норм виробітку не з вини працівника здійснюється 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 провадиться відповідно до виконаної роботи.

2.1.26. Суб'єктам господарювання проводити працівникам за наявності власних коштів виплату персональних надбавок на галузевому рівні до 50 % тарифної ставки ( посадового окладу).

2.1.27. Суб'єктам господарювання встановлювати надбавки і доплати до посадових окладів (тарифних ставок) працівникам Суб'єктів господарювання, які мають почесні звання, відзнаки, спортивні звання, наукові ступені:

а) надбавки – за почесне звання України, колишнього СРСР, країн СНД та Балтії, автономних республік: “ заслужений ” – 20 відсотків; за спортивні звання: “ Заслужений тренер ”, “ Заслужений майстер спорту ” – 20 відсотків; “ Майстер спорту міжнародного класу ” – 15 відсотків; “ Майстер спорту ” – 10 відсотків; нагородженим державною нагородою України, відзнаками Президента України – 10 відсотків; Почесною відзнакою “ Знак пошани ” Центральної спілки споживчих товариств України (Укоопспілки), Почесною трудовою відзнакою “ Знак пошани ” Всеукраїнської центральної спілки споживчих товариств ( Укркоопспілки ) – 10 відсотків; Почесним знаком Укркоопспілки “ Золотий знак ” СООР Україна ” – 10 відсотків; відзнаками ФПУ – 10 відсотків. За наявності двох або більше звань (відзнак) встановлення надбавок до посадових окладів (ставок) працівників здійснюється за одним вищим званням (відзнакою);

б) доплати за науковий ступінь (крім посад у вищих навчальних закладах освіти III і IV рівнів акредитації та наукових організаціях, для яких наявність наукового ступеня передбачена кваліфікаційними вимогами): доктора наук – 25 відсотків, кандидата наук – 15 відсотків.

Встановлення надбавок і доплат до посадових окладів (ставок) працівникам Суб'єктів господарювання проводиться, якщо діяльність працівників за профілем співпадає з наявним званням та ступенем.

2.1.28. Оплата праці в надурочний час здійснюється за погодинною системою у подвійному розмірі годинної ставки. За відрядною системою оплати праці за роботу в надурочний час виплачується доплата у розмірі 100 % тарифної ставки працівника

відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, – за всі відпрацьовані надурочні години.

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.

2.1.29. За працівниками, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва, зберігається середня заробітна плата за основним місцем роботи.

2.1.30. Суб'єкти господарювання самостійно вирішують питання покладання на працівників, у тому числі керівників усіх рівнів та їх заступників, виконання поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткового обсягу робіт та встановлення доплат за збільшення обсягу виконуваної роботи.

2.1.31. Знижувати норми виробітку на 20 % для працюючих осіб з інвалідністю.

2.1.32. Запровадження, заміна і перегляд норм праці провадиться Суб'єктом господарювання за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Про запровадження нових чи зміну чинних норм праці роботодавець повідомляє працівників не пізніше як за один місяць до їх запровадження (зміни).

2.1.33. Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

2.1.34. У разі ліквідації Суб'єкта господарювання у процедурі банкрутства чи ліквідації його в судовому порядку з інших підстав зобов'язання перед працівниками такого Суб'єкта господарювання щодо заробітної плати, яку вони повинні одержати за період, що передував ліквідації Суб'єкта господарювання, виконуються відповідно до положень Кодексу України з процедур банкрутства або інших нормативно-правових актів.

2.1.35. Суб'єктам господарювання постійно здійснювати моніторинг у сфері нормування та оплати праці.

2.1.36. Суб'єкти господарювання не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, Галузевою угодою, Угодою між правлінням споживспілки та президією облпрофспілки, а також колективним договором.

## **2.2. Охорона праці**

2.2.1. Організовувати діяльність Суб'єктами господарювання з урахуванням вимог Законів України “ Про охорону праці ”, “ Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування ” та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів.

2.2.2. Суб'єктам господарювання забезпечувати діяльність служб охорони праці відповідно до вимог статті 15 Закону України “ Про охорону праці ”.

2.2.3. Організувати роботу комісій з питань охорони праці у Суб'єктах господарювання відповідно до ст. 16 Закону України “ Про охорону праці ”.

2.2.4. Розробляти в колективних договорах розділ “ Охорона праці ” та комплексні заходи, спрямовані на поліпшення умов праці, приведення їх у відповідність до вимог законодавчих, нормативних актів з охорони праці.

2.2.5. Формувати витрати на охорону праці залежно від стану умов праці та фінансової спроможності Суб'єкта господарювання, але не менше законодавчо встановленого мінімального рівня витрат на охорону праці (0,5 % від фонду оплати праці за попередній рік) та коштів, визначених колективним договором.

2.2.6. Проводити профілактичну роботу для попередження виробничого травматизму і професійних захворювань. Здійснювати контроль та проводити аналіз стану охорони праці, аварійності та травматизму у Суб'єктах господарювання. За результатами аналізу спільно з профспілковим органом розробляти заходи та контролювати їх виконання.

2.2.7. Розглядати на засіданнях правління, зборах колективу та профспілкових органів стан безпеки праці, виробничого травматизму в Суб'єктах господарювання.

2.2.8. Забезпечувати у Суб'єктах господарювання виконання рекомендацій і приписів державних органів з нагляду за охороною праці, пожежної безпеки, Фонду соціального страхування України, комісій з їх розслідування. У разі створення реальної загрози життю і здоров'ю працюючих розглядати доцільність перебування на займаних посадах керівників Суб'єктів господарювання та спеціалістів служб охорони праці.

2.2.9. Проводити атестацію робочих місць за умовами праці в строки, передбачені колективним договором, але не рідше одного разу на 5 років для встановлення працівникам права на пільги і компенсації відповідно до законодавства.

На запит Сторін колективного договору надавати інформацію про результати атестації робочих місць за умовами праці у Суб'єктах господарювання.

2.2.10. Сторони рекомендують Суб'єктам господарювання передбачати в колективних договорах положення про:

- заохочення працівників Суб'єктів господарювання за активну участь та ініціативу в запровадженні заходів щодо підвищення безпеки і дотриманні законодавчих, нормативних вимог з охорони праці на робочому місці;

- надання громадським інспекторам з охорони праці (представникам Профспілки з питань охорони праці) вільний від основної роботи час для виконання ними громадських обов'язків щодо питань охорони праці із збереженням середнього заробітку.

2.2.11 Організувати в установленому порядку навчання і перевірку знань з охорони праці працівників та забезпечувати їх направлення на спеціалізоване навчання.

2.2.12. За рахунок власних коштів проводити:

- а) надання матеріальної допомоги травмованим працівникам на виробництві залежно від кількості днів непрацездатності 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

б) у разі смерті потерпілого від нещасного випадку на виробництві не з його вини виплату одноразової матеріальної допомоги сім'ї загиблого працівника проводити понад норми законодавства у розмірі трьох середньомісячних заробітних плат та по одній середньомісячній заробітній платі на кожного утриманця, а також на дитину, яка народилася після його смерті.

У разі припинення Суб'єкта господарювання та невиконання потерпілим вимог нормативно-правових актів з охорони праці виплати, передбачені пунктом 2.2.12 цього колективного договору, не проводяться.

2.2.13. Надавати консультації та безкоштовну правову допомогу працівникам, потерпілим від нещасного випадку на виробництві, і сім'ям загиблих щодо своєчасного, повного відшкодування Фондом соціального страхування України шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, а також виплат одноразової допомоги відповідно до Законів України “ Про охорону праці ”, “ Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування ”.

2.2.14. Організовувати за рахунок власних коштів проведення медичних оглядів при прийнятті на роботу і періодичних (протягом трудової діяльності) оглядів всіх працівників.

2.2.15. Запроваджувати страхування працівників відповідно до Закону України “ Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування ”, а також інші види страхування для окремих категорій працівників.

2.2.16. Забезпечувати працюючих необхідним спецодягом, спецвзуттям, а також іншими засобами індивідуального та колективного захисту згідно з діючими нормами.

2.2.17. Не включаються до загального місячного (річного) оподаткованого доходу працівника вартість безоплатного лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів, газованої солоної води, мийних і знешкочувальних засобів, а також спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту, якими роботодавець забезпечує працівника відповідно до Закону України "Про охорону праці", спеціального (форменого) одягу та взуття, що надаються роботодавцем у тимчасове користування працівнику. Порядок забезпечення, перелік та граничні строки використання спеціального (у тому числі форменого) одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту встановлюються Кабінетом Міністрів України та/або галузевими нормами безоплатної видачі працівникам спеціального (форменого) одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту.

2.2.18. Впроваджувати прогресивні технології, досягнення науки і техніки з охорони праці, засоби механізації, автоматизації з метою зменшення негативної дії шкідливих факторів на працівників та попередження професійних захворювань.

2.2.19. Не допускати притягнення до відповідальності працівників внаслідок вчинених ними належним чином дій щодо захисту своїх прав з питань охорони праці,

або працівників, які відмовилися від виконання роботи чи залишили роботу і мали достатні підстави вважати, що вона становить безпосередню й серйозну небезпеку для їх життя чи здоров'я, життя та здоров'я інших осіб.

2.2.20. Забезпечувати дотримання приписів Вимог щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями, затверджених наказом Мінсоцполітики від 14.02.2018 № 207, та інших нормативно-правових актів, у тому числі в частині надання таким працівникам додаткових регламентованих перерв для відпочинку.

### **РОЗДІЛ III. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ТА ВІДПОЧИНОК**

3.1. Регулювати трудові відносини відповідно до законодавства України про працю та статутів Суб'єктів господарювання.

3.2. Встановлювати норму тривалості робочого часу на рік так, щоб вона не перевищувала норм, які розраховані відповідно до законодавства, режиму роботи (графіків роботи) працівників, за умови дотримання ними вимог статтей 50-53,67,73 КЗпП України.

3.3. Контрактна форма трудового договору застосовується згідно з чинним законодавством України. У контрактах з керівниками Суб'єктів господарювання потрібно передбачати відповідальність їх перед власником або уповноваженим ним органом за стан розвитку Суб'єкта господарювання, дотримання вимог законодавства з соціально-економічних питань.

3.4. Конкретний перелік обов'язків та прав працівників визначається посадовими інструкціями керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та робочими інструкціями робітників.

3.5. У разі необхідності Суб'єкт господарювання може запроваджувати підсумований облік робочого часу на певний період таким чином, щоб ця величина за цей період не перевищувала законодавчо визначену норму робочого часу.

Суб'єкт господарювання може запроваджувати гнучкий режим робочого часу, надомну, дистанційну роботу, роботу з нефіксованим робочим часом тощо.

3.6. Створювати комісії з трудових спорів у Суб'єктах господарювання з кількістю працюючих 15 і більше осіб та підвищувати ефективність їх роботи щодо розгляду ними трудових спорів.

3.7. Суб'єкти господарювання можуть застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством.

Забороняється залучення до надурочних робіт: вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; осіб, молодших вісімнадцяти років; працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять.

Законодавством можуть бути передбачені і інші категорії працівників, яких забороняється залучати до надурочних робіт.

Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою.

Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що не суперечить медичним рекомендаціям.

Надурочні роботи можуть провадитися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) Суб'єкта господарювання.

Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік, крім випадків визначених законодавством України.

Суб'єкт господарювання повинен вести облік надурочних робіт кожного працівника.

3.8. Щорічна основна відпустка працівникам надається тривалістю 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.

На прохання працівника нараховані відпускні можна виплачувати одночасно із заробітною платою.

3.9. Відпустки раніше встановленої загальної тривалості зберігаються за працівниками, які користувалися відпусткою більшої загальної тривалості, ніж визначено відповідно до законів та інших нормативно-правових актів України, на весь час їх роботи у даному Суб'єкті господарювання на посадах, професіях, роботах, що давало їм право на цю відпустку, та за наявності умов, за якими вона надавалася.

3.10. Щорічні додаткові відпустки надаються:

б) за особливий характер праці (ст. 8 Закону України “ Про відпустки”):

- прибиральникам службових приміщень, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується на умовах підвищеного ризику для здоров'я, тривалістю 4 календарних дні за Списком виробництв, робіт, професій і посад, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України.;

- працівникам з ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно зі списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.

Орієнтовний перелік робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем зазначається в додатку 2 цього колективного договору.

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

3.11. Щорічні відпустки надаються згідно з порядком, передбаченим ст. 10 Закону України “ Про відпустки ”.

3.12. Додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів надається щорічно одному із батьків, який має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини, або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину, або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

Працівникам також можуть надаватися інші соціальні та додаткові відпустки, передбачені законодавством.

3.13. Додаткові відпустки із збереженням заробітної плати надаються працівникам: при реєстрації шлюбу – 1 календарний день, при смерті рідних по крові або по шлюбу – 3 календарних дні. Оплата здійснюється за рахунок власних коштів Суб'єкта господарювання. За наявності власних коштів Суб'єкта господарювання тривалість відпустки може бути збільшена за домовленістю роботодавця з працівником.

3.14. Працівникам надаються відпустки без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та з інших причин на термін, визначений статтями 25 та 26 Закону України “ Про відпустки ”.

3.15. Згідно з частиною 2 статті 20 Закону України “ Про безпеку та якість донорської крові та компонентів крові ” у дні медичного обстеження та донації особа, яка виявила бажання здійснити донацію крові та/або компонентів крові, звільняється від роботи в Суб'єкті господарювання, із збереженням за нею середнього заробітку за рахунок коштів Суб'єкта господарювання.

Такій особі безпосередньо після кожного дня здійснення донації крові та/або компонентів крові надається день відпочинку із збереженням за нею середнього заробітку за рахунок коштів Суб'єкта господарювання. За бажанням такої особи цей день приєднується до щорічної відпустки.

У разі якщо за погодженням із керівництвом Суб'єкта господарювання в день безоплатної донації крові та/або компонентів крові донор був залучений до роботи, йому за бажанням надається інший день відпочинку із збереженням середнього заробітку. У разі донації крові та/або компонентів крові у період щорічної відпустки така відпустка продовжується на один день.

3.16. Суб'єкти господарювання сприяють розвитку фізкультурно-спортивного руху та залучають всі можливі джерела фінансування для підтримання фізичної форми, психічно-емоційного стану, поліпшення оздоровлення забезпечення якісного відпочинку працівників Суб'єктів господарювання і членів їх сімей, для чого повинні забезпечувати відрахування коштів первинним профспілковим організаціям у розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше ніж 0,3 % фонду оплати праці на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу згідно зі статтею 44 Закону України “ Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності ”.

3.17. Працівник має право включити до податкової знижки у зменшення його оподаткованого доходу за наслідками звітного податкового року, визначеного з урахуванням пункту 166.3 статті 166 Податкового кодексу України, фактично здійснені ним протягом звітного податкового року витрати у вигляді суми коштів або вартості майна, перерахованих (переданих) працівником у вигляді пожертвувань або благодійних внесків неприбутковим організаціям, які на дату перерахування (передачі) таких коштів та майна відповідали умовам, визначеним пунктом 133.4 статті 133 ПКУ, у розмірі, що не перевищує 4 відсотків суми його загального оподаткованого доходу такого звітного року.

3.18. Суб'єктам господарювання, з урахуванням фінансових можливостей, проводити відрахування первинним профспілковим організаціям в розмірі 0,45 %, обласній профспілковій організації - 0,2 % для здійснення їх статутної діяльності від валового доходу, отриманого від позасистемної оренди. За можливості відсоток відрахування може бути збільшений.

3.19. Суб'єкти господарювання щокварталу проводять відрахування профспілковим організаціям, безповоротної фінансової допомоги з доходів від господарської діяльності та від прибутків з продажу основних засобів за попередній рік в розмірі не менше 1 відсотка для надання матеріальної допомоги працівникам та пенсіонерам підприємства.

3.19. Суб'єкти господарювання забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків відповідно до законодавства.

## **РОЗДІЛ IV**

### **Соціальний захист працівників**

4.1. Суб'єкт господарювання за згодою профспілкового органу може надавати своїм працівникам (у тому числі молоді), які пропрацювали у господарюючих суб'єктах споживчої кооперації області не менше 3 років, кредити, позики, в тому числі пільгові, на будівництво, придбання житла, будівельних матеріалів, товарів довгострокового користування тощо. Джерелом надання позик є прибуток Суб'єкта господарювання, що залишається після сплати податків, інших обов'язкових платежів і зборів.

4.2. При поворотному прийнятті працівника на роботу протягом одного року, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених пунктом 1 ст. 40 КЗпПУ, він має право на укладення трудового договору, якщо власник або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації. Умови відновлення соціально-побутових пільг, які працівники мали до вивільнення, визначаються колективним договором.

4.3. Запроваджувати за наявності власних коштів:

а) скорочення робочого дня із збереженням середньої заробітної плати:

- для жінок, починаючи з 5-го місяця вагітності;
- для жінок, які мають дітей віком до 6 років, при щоденному скороченні роботи на 1 годину (35 годин на тиждень);

б) надання працівнику грошової допомоги у разі виходу на пенсію за наявності стажу роботи в споживчій кооперації не менше 10 років в розмірі одного місячного посадового окладу (середньомісячної заробітної плати, нарахованої за тарифними

ставками, відрядними розцінками за останні два місяці роботи ), при стажі роботи понад 20 років – в розмірі двох посадових окладів (середньомісячних зарплат), при стажі роботи понад 30 років – в розмірі трьох місячних посадових окладів(середньомісячних зарплат), при стажі роботи понад 40 років – в розмірі чотирьох посадових окладів (середньомісячних зарплат);

в) надання працівникам відпустки на 1 календарний день із збереженням заробітної плати при святкуванні ювілейних дат, днів народження, батькам при народженні дитини та у поминальний день;

г) виплату одноразової матеріальної допомоги, винагороди (у грошовій чи подарунковій формі) учасникам Другої світової війни, бойових дій, ветеранам праці, непрацюючим пенсіонерам, працівникам , у зв'язку з ювілейними датами, з нагоди професійних свят та інших випадках;

г ) здешевлення харчування працівникам Суб'єктів господарювання, забезпечення харчуванням працюючих у нічні зміни;

д) надання щомісячних виплат на транспортні витрати, за оренду житла в приватному секторі та компенсації за використану електроенергію, газ, водопостачання;

е) надання грошової допомоги багатодітним сім'ям, сім'ям без батька (матері), сім'ям учасників бойових дій, при народженні дітей, для утримання дітей в дитячих дошкільних закладах тощо;

є) надання одноразових виплат працівникам у розмірі середньомісячної заробітної плати, яка склалася на момент виплати у Суб'єкті господарювання, в зв'язку з надзвичайною ситуацією, яка несла загрозу життю і здоров'ю працівника, небезпечним екологічним становищем, пов'язаним з наслідками катастроф та аварій техногенного характеру;

ж) надання матеріальної допомоги на оздоровлення під час щорічної відпустки;

з) часткову оплату навчання студентів у вищих навчальних закладах за направленнями Суб'єктів господарювання.

4.4. Надавати за рахунок власних коштів матеріальну допомогу працівникам – учасникам АТО, бойових дій під час збройної агресії рф проти України, які отримали поранення або втратили членів сім'ї внаслідок бойових дій.

4.5. Надавати за рахунок власних коштів матеріальну допомогу працівникам та членам їх сімей на придбання ліків при важких захворюваннях, у тому числі необхідних для проведення операцій та у післяопераційний період, на відшкодування зруйнованого внаслідок збройної агресії рф проти України житла тощо.

4.6. Не включаються до розрахунку загального місячного (річного) оподаткованого доходу працівника:

- кошти або вартість майна (послуг), що надаються як допомога на лікування та медичне обслуговування працівника або члена сім'ї фізичної особи першого ступеня споріднення, дитини, яка перебуває під опікою або піклуванням працівника, за умови документального підтвердження витрат, пов'язаних із наданням зазначеної допомоги (у разі надання коштів), у тому числі, але не виключно, для придбання ліків, донорських компонентів, протезно-ортопедичних виробів, виробів медичного призначення для

індивідуального користування осіб з інвалідністю, за рахунок коштів благодійної організації або його роботодавця, в тому числі в частині витрат роботодавця на обов'язковий профілактичний огляд працівника згідно із Законом України "Про захист населення від інфекційних хвороб" та на вакцинацію працівника, спрямовану на профілактику захворювань в період загрози епідемії відповідно до Закону України "Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення" за наявності відповідних підтвердних документів, крім витрат, що компенсуються виплатами з фонду загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування;

- вартість путівок на відпочинок, оздоровлення та лікування, у тому числі на реабілітацію осіб з інвалідністю, на території України працівника та/або його дітей віком до 18 років, які надаються йому безоплатно або із знижкою (у розмірі такої знижки) професійною спілкою, до якої зараховуються профспілкові внески працівника - члена такої професійної спілки, створеної відповідно до законодавства України, або за рахунок коштів відповідного фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування;

- вартість путівок на відпочинок, оздоровлення та лікування, у тому числі на реабілітацію осіб з інвалідністю, на території України працівника та/або членів його сім'ї першого ступеня споріднення, які надаються його роботодавцем - платником податку на прибуток підприємств безоплатно або із знижкою (у розмірі такої знижки) один раз на календарний рік, за умови, що вартість путівки (розмір знижки) не перевищує 5 розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої на 1 січня податкового (звітного) року;

- вартість дарунків (а також призів переможцям та призерам спортивних змагань) — у частині, що не перевищує 25 відсотків однієї мінімальної заробітної плати (у розрахунку на місяць), встановленої на 1 січня звітного податкового року, за винятком грошових виплат у будь-якій сумі;

- сума виплат чи відшкодувань (крім заробітної плати чи інших виплат та відшкодувань за цивільно-правовими договорами), що здійснюються за рішенням професійної спілки, її об'єднання та/або організації професійної спілки, прийнятим в установленому порядку, на користь члена такої професійної спілки протягом року сукупно у розмірі, що не перевищує суми граничного розміру доходу, визначеного згідно з абзацом першим підпункту 169.4.1 пункту 169.4 статті 169 ПКУ.

## **РОЗДІЛ V. РОБОТА З МОЛОДДЮ**

5.1. Сприяти створенню у Суб'єктах господарювання молодіжних організацій і їх осередків.

5.2. Залучати молодих кооператорів до активної участі в реалізації програм розвитку системи споживчої кооперації, поліпшення економічного стану Суб'єктів господарювання, зміцнення їх матеріально-технічної бази.

5.3. Надавати правову допомогу молоді, не допускати порушень трудового законодавства, висувати їх на відповідальні посади, включати кандидатури молодих працівників у резерв кадрів на керівні посади.

5.4. Створювати умови для стажування у Суб'єктах господарювання учням та студентам кооперативних закладів освіти за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на умовах, визначених договором про стажування, у вільний від навчання час. Строк стажування за договором не може перевищувати шести місяців.

5.5. Сприяти працевлаштуванню випускників кооперативних закладів освіти, забезпечувати їх першим робочим місцем відповідно до укладених договорів та за необхідності створювати додаткові робочі місця.

Роботодавець повинен враховувати право молоді, яка закінчила або припинила навчання в кооперативних закладах освіти, звільнилася з строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, користуватися додатковими гарантіями у сприянні працевлаштування протягом шести місяців після закінчення (припинення) навчання, звільнення зі служби.

5.6. Зараховувати до стажу роботи у Суб'єктах господарювання випускникам, починаючи з 2007 і наступних років, термін навчання у закладах вищої та фахової передвищої освіти, для яких робота у споживчій кооперації є першим робочим місцем. Зазначену норму застосовувати одноразово.

5.7. У разі наявності у Суб'єктів господарювання відповідних фінансових можливостей, надавати працевлаштованим випускникам кооперативних закладів освіти оплачувану відпустку за рахунок роботодавця тривалістю один календарний місяць перед початком трудової діяльності.

5.8. Встановлювати за наявності власних коштів:

а) молодим кваліфікованим робітникам, випускникам закладів вищої та фахової передвищої освіти занижені норми виробітку на 20 % протягом трьох місяців з початку їх самостійної роботи з оплатою праці як за повну норму виробітку;

б) молодим кооператорам, які пропрацювали у системі не менше 3 років, виплату матеріальної допомоги при першому шлюбі, народженні дитини, призову на службу в армію з поверненням на попереднє місце роботи, самотнім, розлученим жінкам, вдовам, які мають двох і більше дітей дошкільного віку, та надання коштів на інші потреби.

5.9. Вирішувати питання надання направлень на навчання за інституційною (зокрема денною, заочною) або дуальною формами здобуття вищої та фахової передвищої освіти в кооперативні заклади вищої та фахової передвищої освіти, а за необхідності, в інші заклади освіти молодим працівникам, які зарекомендували себе позитивно у трудовій і громадській діяльності. Перераховувати в установлений термін кошти закладам освіти за студентів, які навчаються за направленнями Суб'єктів господарювання.

5.10. Надавати додаткові оплачувані відпустки молодим кооператорам, які навчаються в закладах освіти за заочною формою здобуття освіти. При неможливості забезпечення їх гуртожитками на період навчання в закладах освіти рекомендувати Суб'єктам господарювання надавати їм матеріальну допомогу в розмірі не менше 20 % прожиткового мінімуму, який діє на дату звернення.

5.11. Удосконалювати соціальну і виховну роботу зі студентською молоддю, працювати над формуванням в ній професійних, творчих, морально-психологічних якостей та активною позицією щодо розвитку кооперативного руху.

5.12. Створювати для молоді умови для їх адаптації в трудових колективах шляхом самореалізації, творчого розвитку, життєвого самовизначення.

Надавати фінансову підтримку діяльності молодіжних організацій.

5.13. Поліпшити роботу з відновлення інституту наставництва в усіх Суб'єктах господарювання.

5.14. Працювати над активним залученням працюючої і студентської молоді в члени Профспілки.

## **РОЗДІЛ VI.**

### **ПРЕЗИДІЯ ПРОФСПІЛКИ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:**

6.1. Сприяти досягненню економічної ефективності роботи Суб'єктів господарювання, зростанню продуктивності праці, підвищенню мотивації до праці, зміцненню трудової і виробничої дисципліни. Брати участь у підготовці рішень органів управління Суб'єктів господарювання, які стосуються трудових і соціально-економічних прав працівників.

6.2. Працювати над реалізацією у Суб'єктах господарювання прав і гарантій діяльності профспілкових організацій та її членів, передбачених Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності". Сприяти дотриманню Суб'єктами господарювання нормативно-правових актів, які стосуються соціально-економічного захисту працівників і членів їх сімей, проводити роз'яснювальну роботу щодо їх застосування. Представляти права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцями, в необхідних випадках, у судових, інших органах державної влади й місцевого самоврядування відповідно до законодавства.

6.3. Вносити в установленому порядку подання про відміну рішень органів управління Суб'єкта господарювання, оскаржувати дії, бездіяльність власника (засновника) Суб'єкта господарювання або уповноваженого ним органу, які суперечать законодавству, в межах компетенції Профспілки. За необхідності брати участь у розгляді індивідуальних і колективних трудових спорів та виступати медіатором.

6.4. Здійснювати контроль за виконанням Колективного договору, у разі необхідності надавати інформацію стороні роботодавця Суб'єкта господарювання за фактами виявлених порушень.

6.5. Надавати методичну, практичну допомогу членським організаціям щодо включення додаткових соціально-економічних, правових гарантій для працівників залежно від фінансового стану Суб'єкта господарювання та здійснювати контроль за їх виконанням, зокрема за:

6.5.1. Дотриманням роботодавцями чинного законодавства з праці (охорони і оплати праці) та соціально-економічних питань відповідно до повноважень,

передбачених Законом України “ Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності ” та іншими законодавчими актами України.

6.5.2. Підготовкою Суб'єктів господарювання до роботи в осінньо-зимовий період.

6.5.3. Своєчасністю виплати матеріальної допомоги працівникам, передбаченої цією Угодою та колективними договорами.

6.5.4. Дотриманням законодавства в сфері зайнятості населення, у тому числі молоді, професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників. Проводити спільні консультації з роботодавцями з питань збереження і створення нових робочих місць та їх ефективного використання. Брати участь у розробленні заходів щодо соціального захисту членів Профспілки, які вивільняються із Суб'єктів господарювання з ініціативи роботодавця.

6.6. Забезпечувати участь представників з охорони праці у розслідуванні нещасних випадків і розробленні заходів щодо усунення недоліків.

6.7. Організовувати та проводити семінари, навчання профспілкового активу, надавати консультативну допомогу щодо захисту прав і інтересів працівників при зміні істотних умов праці, припиненні трудового договору, працевлаштування та інших питань дотримання законодавства про працю.

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

6.9. Здійснювати заходи щодо раціонального використання дитячих лікувально-оздоровчих закладів системи для оздоровлення дітей та забезпечувати своєчасну підготовку цих закладів до літнього оздоровчого сезону.

Співпрацювати з роботодавцями, державними органами та органами місцевого самоврядування щодо фінансування діючих дитячих закладів.

6.10. Вносити Федерації профспілок України, суб'єктам права законодавчої ініціативи, відповідним органам державної влади, Президії Укркоопспілки пропозиції про внесення змін до законопроектів, чинних законів та інших нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери.

6.11. Проводити активну роз'яснювальну роботу серед працівників щодо здорового способу життя, шкідливості вживання алкогольних, наркотичних засобів. Наполягати на включенні до колективних договорів та угод заходів щодо запобігання поширенню епідемії ВІЛ/ СНІДу та туберкульозу у виробничому середовищі.

6.12. Брати активну участь у реалізації національних і державних програм культурно-мистецького та фізкультурно-оздоровчого спрямування. Поліпшувати у Суб'єктах господарювання культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу.

6.14. Вивчати та запроваджувати передовий досвід профспілкових організацій, матеріали висвітлювати в медіа (засобах масової інформації), у тому числі газеті “ Вісті Всеукраїнської центральної спілки споживчих товариств ”, онлайн - медіа тощо.

6.15. Утримуватися від організації і проведення страйків на період дії цього колективного договору за умови виконання його положень та дотримання чинного законодавства з питань соціально-економічних та трудових відносин.

6.16. Працювати над збереженням діючої і створенням нових профспілкових організацій у разі реорганізації, зміни власника, створення нових Суб'єктів господарювання.

## **РОЗДІЛ VII. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО**

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

7.1. Дотримуватися норм Законів України “ Про соціальний діалог в Україні”, “ Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності ” та інших законодавчих актів.

7.2. Реалізовувати соціальне партнерство через колективні переговори, консультації , колективний договір, а також розв'язувати конфліктні ситуації на основі посередництва та примирення згідно з законодавством.

7.3. Забезпечувати моніторинг виконання колективного договору, підбивати підсумки з проведеної роботи не менше двох разів на рік. У разі невиконання окремих положень вживати додаткові заходи щодо їх реалізації та своєчасно надавати відповідну інформацію іншій Стороні.

7.4. За потреби переглядати та удосконалювати колективний договір .Вносити зміни і доповнення до колективного договору тільки за взаємною згодою Сторін. При виникненні необхідності внесення змін і доповнень зацікавлена Сторона інформує іншу Сторону про необхідність внесення змін і доповнень за 15 календарних днів до запланованої дати їх прийняття та узгоджує їх з іншою Стороною. Зміни та доповнення до колективного договору набирають чинності з моменту належного оформлення Сторонами відповідного колективного договору про внесення змін до нього, якщо інше не встановлено в колдоговорі.

7.5. Розглядати в установленому законодавством порядку питання відповідальності керівників Суб'єктів господарювання за порушення законодавства про працю та доцільності розірвання з ними трудового договору (контракту).

7.6. Приймати рішення про вступ до колективного трудового спору з виконання цього колективного договору лише після розгляду спірних питань на засіданні спільної робочої комісії та вживати заходів для його вирішення здійсненням примирних процедур відповідно до законодавства.

7.7. Відзначати за рахунок власних коштів кращі трудові колективи і окремих працівників із застосуванням моральних та матеріальних стимулів.

7.8. Проводити формування, розподіл і використання фонду оплати праці та прибутку Суб'єктів господарювання за участю профспілкового органу.

7.9. Не приймати рішень з трудових та соціально-економічних питань без погодження з відповідним профспілковим органом.

7.10. Перевіряти під час ревізій і перевірок господарсько-фінансової діяльності Суб'єктів господарювання правильність нарахування профспілкових внесків, обов'язкових платежів на статутну діяльність профспілкового органу, передбачених цим колективним договором, та своєчасність і повноту їх перерахування відповідним профспілковим органам. Вважати затримку перерахування профспілкових внесків і використання їх не за призначенням як невиконання зобов'язань колективного договору та Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

7.11. Впроваджувати в практику трудових та соціально-економічних відносин сучасні форми і методи соціального діалогу шляхом проведення навчань, семінарів, конференцій, тренінгів тощо.

## **РОЗДІЛ VIII. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІВ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

З метою забезпечення гарантій діяльності профспілкових органів, передбачених Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" та іншими нормативно-правовими актами, Сторони закликають керівників Суб'єктів господарювання:

8.1. Створювати умови для реалізації прав і гарантій діяльності Профспілки у Суб'єктах господарювання, визначених законодавством, їх статутами та цього колективного договору.

8.2. Надавати допомогу профспілковим органам шляхом залучення на громадських засадах відповідних спеціалістів юридичних служб Суб'єктів господарювання для вирішення правових питань та брати участь у заходах, які проводяться профспілкою.

8.3. Забезпечувати умови для підвищення рівня знань профспілкових кадрів і профактиву з правового, соціально-економічного захисту працівників та виконання ними громадських обов'язків з наданням вільного часу і збереженням заробітної плати з основного місця роботи.

8.4. Здійснювати за рахунок власних коштів Суб'єктів господарювання щомісячну доплату незвільненим від основної роботи головам профспілкових комітетів за організацію і виконання ними на громадських засадах статутної діяльності профспілкових організацій.

8.5. За письмовими заявами працівників проведення безготівкового збору профспілкових внесків та перерахування їх профспілці у день виплати заробітної плати. Органам управління Суб'єктів господарювання не допускати заборгованості з перерахування профспілкових внесків з виплаченої заробітної плати.

8.6. Проводити профспілковим працівникам, які утримуються за рахунок профбюджету, при звільненні виплату належної їм суми з прибутку Суб'єкта господарювання, що залишився після оподаткування, у випадках відсутності коштів на рахунку профспілкового органу Суб'єкта господарювання внаслідок несвоєчасного перерахування профспілкових внесків роботодавцем.

8.7. У разі виявлення ознак неплатоспроможності Суб'єкта господарювання керівник боржника за рішенням його засновників (учасників) має право ініціювати процедуру санації до відкриття провадження у справі про банкрутство. У разі схвалення кредиторами та затвердження судом плану санації задоволення вимог профспілкового комітету з погашення заборгованості зі сплати членських внесків відбувається згідно з процедурою санації Суб'єкта господарювання до відкриття провадження у справі про банкрутство.

8.8. Перераховувати профспілковому комітету першочергово в обов'язковому порядку заборгованість з членських внесків у 10-денний строк з дня продажу окремих об'єктів основних засобів Суб'єкта господарювання.

8.9. Надавати в тижневий термін на запит профспілкової організації інформацію з виконання колективного договору, соціально-економічного розвитку та питань, які стосуються компетенції профспілкових органів системи.

8.10. Надавати профспілковим органам усіх 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. Проводити капітальні та поточні ремонти приміщень, в яких здійснює свою роботу профспілковий комітет (комітет профспілки).

8.11. Вивільняти профспілкових активістів з роботи відповідно до Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

8.12. Забезпечувати право участі представників профспілкових органів усіх рівнів у роботі колегіальних органів (конкурсних, атестаційних та інших комісій тощо) та органів управління Суб'єктів господарювання, в тому числі в частині розробки, внесення змін до статутів, програм, бізнес-планів, нормативних актів та підготовці рішень, що стосуються захисту соціально-економічних і трудових прав працівників.

8.13. Включати до складу комісій з реструктуризації (реорганізації, ліквідації), списання та відчуження майна Суб'єктів господарювання представників профспілкових органів для захисту прав і інтересів працівників під час здійснення цих процедур.

8.14. Надавати працівникам Суб'єктів господарювання, обраним до виборних профспілкових органів усіх рівнів, гарантії для здійснення їх повноважень згідно зі статтею 41 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" та поширювати на них соціальні пільги і заохочення, які встановлені в Угоді та колективних договорах для інших працівників Суб'єктів господарювання.

8.15. Забезпечувати у Суб'єктах господарювання доступ до робочих місць представників профспілкових органів для огляду місця роботи, одержання відповідної документації, що стосується умов праці, виконання колективного договору, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників.

8.16. Забезпечувати участь представників профспілкових органів у роботі комісій по трудових спорах та комісій з розслідування нещасних випадків у Суб'єктах господарювання.

## РОЗДІЛ ІХ

### Заключні положення

9.1. Положення Колективного договору застосовується з урахуванням чинних нормативно-правових актів, що встановлюють обмеження та особливості регулювання соціально-економічних і трудових відносин.

9.2. У місячний строк після підписання Колективного договору сторонам спільно розробити критерії оцінки виконання її положень.

9.3. Цей Колективний договір підписаний у двох примірниках, зберігається у кожній із Сторін та має однакову юридичну силу.

Колективний договір підписали :

від правління Збараського районного  
споживчого товариства

від президії Збараської районної професійної  
спілки працівників споживчої кооперації

Голова правління



**Надія КИРИК**

Голова президії



**Надія КРАВЦІВ**

**ПЕРЕЛІК І РОЗМІРИ ДОПЛАТ ТА НАДБАВОК  
до тарифних ставок і посадових окладів працівників підприємств**

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2
<b>ДОПЛАТИ</b>	
За суміщення професій (посад)	Доплати одному працівнику не обмежуються максимальним розміром і встановлюється в межах економії фонду заробітної плати за тарифною ставкою і окладом суміщеної посади працівника.
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	Розмір доплати одному працівнику не обмежується і визначається наявністю економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватися за умови дотримання нормативної чисельності працівників
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 відсотків тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника
За інтенсивність праці	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 роботу в нічний час	35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час.
За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	Доплата диференціюється залежно від кількості робітників у бригаді ( до 10 , понад 10 , понад 25 осіб); конкретний розмір доплати визначається в колективних договорах залежно від розміру тарифної ставки розряду, що присвоєно бригадиру
За ведення військового обліку працівником служби персоналу	До 50 відсотків посадового окладу

**НАДБАВКИ**

За класність водіям автотранспорних засобів	Водіям 2-го класу - 10 відсотків, 1-го класу - 25 відсотків установленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час.
За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок (окладів) робітників : Ш розряду – 12 відсотків; ІУ розряду – 16 відсотків; У розряду – 20 відсотків; УІ і вищих розрядів – 24 відсотки тарифної ставки (окладу)
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 Колективного договору  
2025-2030 рр.

П Е Р Е Л І К

посад, робіт, професій з ненормованим робочим днем,  
робота на яких передбачає надання додаткової відпустки

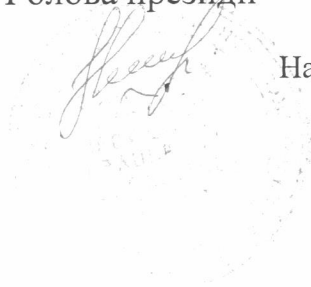
№п/п	Перелік професій та посад	Тривалість додаткової оплачуваної відпустки/календарних днів/
1.	Голова правління	7
2.	Головний бухгалтер	7
3.	Юрисконсульт, Голова президії	7
4.	Інженер по охороні праці і техніці безпеки	7
5.	Бухгалтер	7

Голова правління



Надія КИРИК

Голова президії



Надія КРАВЦІВ