

ГАЛУЗЕВА УГОДА

**між правлінням Олевської районної спілки споживчих товариств
та
президією районної профспілкової організації
працівників споживчої кооперації**

на 2025-2030 роки

м. Олевськ

2025 рік

ГАЛУЗЕВА УГОДА на 2025-2030 роки

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Галузову угоду (далі – Угоду) укладено на 2025–2030 роки між Олевською районною спілкою споживчих товариств в особі Правління райспоживспілки і районною профспілковою організацією працівників споживчої кооперації в особі Президії районної профспілкової організації (далі – Сторони, Райспоживспілка, Профспілка) відповідно до чинних Законів України "Про колективні договори і угоди", "Про соціальний діалог в Україні" та Генеральної угоди.

Угода визначає узгоджені позиції і зобов'язання Сторін в межах своїх повноважень, які спрямовані на сприяння економічному зростанню підприємств системи райспоживспілки та регулювання на галузовому рівні соціально-економічних, трудових відносин.

Положення Угоди поширюються на всі господарюючі суб'єкти споживчої кооперації системи райспоживспілки (далі, 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.

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 Угоди є обов'язковими для Сторін, застосовуються при укладенні колективних договорів як мінімальні гарантії. Положення, які мають рекомендаційний характер, можуть включатися в колективні договори за наявності власних коштів підприємств.

Умови укладених колективних договорів не можуть погіршувати становище працівників порівняно з цією Угодою та не повинні суперечити чинному законодавству. При прийнятті Президентом України, Верховною Радою, Урядом або Генеральною угодою більш високих гарантій для працюючих, ніж передбачених в цій Угоді, вважати їх нормою для виконання до внесення відповідних змін до Угоди.

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

Сторони відповідно до законодавства сприятимуть створенню умов ведення переговорів з укладення колективних договорів.

Угода набирає чинності з дня її підписання уповноваженими представниками Сторін і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди.

З дня набрання чинності цієї Угоди втрачає чинність Галузева угода, укладена на 2017-2019 роки між правлінням райспоживспілки і президією райкому профспілки.

Сторони Угоди домовилися про наступне:

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 підприємств 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 підприємств з підвищення якості торговельного обслуговування, надання населенню, насамперед членам, асоційованим членам споживчих товариств, різноманітних послуг.
- 1.4. Впроваджувати у підприємствах сучасні форми організації праці, ринкові методи управління, працювати над підвищенням ефективності господарювання, сприяти збереженню та ефективному використанню власності споживчої кооперації та координувати діяльність підприємств з цих питань.
- 1.5. 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.
- 1.6. Надавати підприємствам 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.
- 1.7. Представляти та захищати інтереси підприємств в органах державної влади, місцевого самоврядування з будь-яких питань, що стосуються їх діяльності та спільних інтересів членів райспоживспілки. В інтересах підприємств брати участь у громадських обговореннях проєктів, нормативно-правових актів з економічних, соціальних питань, що стосуються прав та законних інтересів споживчої кооперації та її працівників, надавати пропозиції та зауваження щодо їх удосконалення.

1.8. 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 підприємствам 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.

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

1.10. 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.

1.11. 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 підприємства 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 підприємств.

1.12. Підприємствам 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.

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

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

1.15. При зменшенні обсягів діяльності за згодою працівника та погодженням з профспілковим комітетом підприємства встановлювати неповний робочий день або тиждень. У разі потреби запроваджувати гнучкий 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.

1.16. 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.

1.17. 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 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, 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.

1.18. Рекомендувати підприємствам 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 на підприємстві.

РОЗДІЛ II. УМОВИ ПРАЦІ

2.1. Оплата праці

2.1.1. Підприємства 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, Генеральною та цією Угодами.

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

ризик 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 на підприємствах, 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. Підприємствам встановлювати на умовах, визначених у колективних договорах, розміри ставок (окладів) працівників загальних (наскрізних) професій і посад з дотриманням гарантій, встановлених чинним законодавством, Генеральною, Галузевою і цією Угодою.

2.1.11. Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених Генеральною, Галузевою та цією Угодою, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства 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 підприємства може застосовуватися Положення про матеріальне та соціальне забезпечення працівників підприємства, 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 підприємства.

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. Підприємства 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 підприємство зобов'язане надавати на вимогу профспілкового органу інформацію про наявність коштів на його рахунках відповідно до законодавства.

2.1.18. Установити для підприємств перелік і розміри доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників підприємств, установ і організацій, що мають міжгалузевий характер, для встановлення в колективних договорах (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. Підприємствам створювати спільно з профспілковими органами представницьку комісію у разі виникнення 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 районній профспілковій організації та райспоживспілці.

Райспоживспілка може застосовувати відповідно до своїх повноважень передбачені законодавством заходи впливу до керівника підприємства 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 підприємства, 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.

2.1.22. Підприємствам проводити за рахунок власних коштів доплати працівникам, які зайняті на роботах із шкідливими та важкими умовами праці, на підставі результатів атестації відповідних робочих місць за умовами праці (постанова КМУ від 01.08.1992 № 442 "Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці") та за наявності професії (посади), яку обіймає працівник.

Розміри цих доплат встановлюються у відсотках до тарифної ставки (окладу) залежно від фактичного стану умов праці, зокрема з важкими і шкідливими: до 2-х балів – доплата 4 %, від 2,1 до 4 балів – 8 %, від 4,1 до 6 балів – 12 %.

2.1.23. При зміні умов оплати праці на підприємствах 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.

2.1.24. 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 колективних договорах.

Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, 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.

2.1.25. 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.

2.1.26. 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.

2.1.27. Підприємствам встановлювати надбавки і доплати до посадових окладів (тарифних ставок) працівникам, які мають почесні звання, відзнаки:

а) надбавки –

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 по кожній з них.

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, підготовку, перепідготовку, 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. Рекомендувати передбачати в колективних договорах зниження норм 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 підприємства у процедурі банкрутства чи ліквідації його в судовому порядку з інших підстав зобов'язання перед працівниками такого підприємства щодо заробітної плати, яку вони повинні одержати за період, що передував ліквідації підприємства, виконуються відповідно до положень Кодексу України з процедур банкрутства або інших нормативно-правових актів.

2.1.35. Підприємства не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, Генеральною, Галузевою та цією Угодою, а також колективними договорами.

2.2. Охорона праці

2.2.1. Організовувати діяльність підприємств 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. Підприємствам забезпечувати діяльність служб охорони праці відповідно до вимог статті 15 Закону України "Про охорону праці".

2.2.3. 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.

2.2.4. Формувати витрати на охорону праці залежно від стану умов праці та фінансової спроможності підприємства, 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.

2.2.5. Проводити профілактичну роботу для попередження виробничого травматизму і професійних захворювань. Здійснювати контроль та проводити аналіз стану охорони праці, аварійності та травматизму на підприємствах. За результатами аналізу спільно з профспілковими органами розробляти заходи та контролювати їх виконання.

2.2.6. Розглядати на засіданнях органів управління та профспілкових органів підприємств стан безпеки праці, виробничого травматизму в суб'єктах господарювання.

2.2.7. Забезпечувати на підприємствах 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 та спеціалістів служб охорони праці.

2.2.8. 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 Угоди надавати інформацію про результати атестації робочих місць за умовами праці на підприємствах.

2.2.9. Сторони рекомендують суб'єктам господарювання передбачати в колективних договорах положення про:

- заохочення працівників підприємств 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.

2.2.10. За рахунок коштів підприємств організовувати в установленому порядку навчання і перевірку знань з охорони праці працівників підприємств, представників з охорони праці Профспілки та забезпечувати їх направлення на спеціалізоване навчання.

2.2.11. Рекомендувати підприємствам передбачати в колективних договорах, за рахунок власних коштів:

а) надання матеріальної допомоги працівникам, що отримали травму пов'язану з виробництвом, 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 його дитину, яка народилася після його смерті.

У разі припинення діяльності підприємства та невиконання потерпілим вимог нормативно-правових актів з охорони праці виплати, передбачені пунктом 2.2.11. цієї Угоди, не проводяться.

2.2.12. 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".

2.2.13. Організовувати на підприємствах за рахунок власних коштів проведення медичних оглядів при прийнятті на роботу і періодичних (протягом трудової діяльності) оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці, або таких, де є потреба в професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.

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

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

2.2.16. Не включаються до загального місячного (річного) оподатковуваного доходу працівника вартість безоплатного лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів, газованої солоної води, мийних і знешкоджувальних 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.

2.2.17. 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.

2.2.18. 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.

2.2.19. 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. Підприємства можуть самостійно встановлювати в колективних договорах 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 статей 50-53, 67, 73 КЗпП України.

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

3.4. У разі необхідності на підприємстві, в якому за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для відповідної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин.

3.5. Підприємства 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 це 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.

Підприємства повинні вести облік надурочних робіт кожного працівника.

3.6. 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" та ст. 47 Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, що потерпіли внаслідок аварії на ЧАЕС". За рахунок власних коштів термін відпустки може бути збільшений.

3.7. 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 на даному підприємстві на посадах, професіях, роботах, що давало їм право на цю відпустку, та за наявності умов, за якими вона надавалася.

3.8. Щорічні додаткові відпустки надаються:

а) за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних з із негативним впливом для здоров'я шкідливих виробничих факторів, за списком виробництв, цехів, професій і посад, затвердженим Кабінетом Міністрів України. Конкретна тривалість відпустки встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестацій робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах(ст.7 Закону України "Про відпустки");

б) за особливий характер праці (ст. 8 Закону України "Про відпустки");

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

Орієнтовний перелік робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем зазначається у додатку 2 до цієї Угоди.

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

3.9. Щорічні відпустки надаються згідно з порядком, передбаченим ст. 10 Закону України "Про відпустки".

3.10. 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.

3.11. Працівникам, які мають стаж роботи у споживчій кооперації понад 10 років, щороку надається додаткова оплачувана відпустка за рахунок власних коштів підприємств.

Тривалість відпустки та порядок її надання встановлюється у колективному договорі в межах фінансових можливостей підприємства. Загальна тривалість відпустки не може перевищувати 7 календарних днів.

Перенесення відпустки на наступний рік не допускається. За бажанням працівника відпустка може бути замінена компенсаційною грошовою виплатою, але не пізніше того року, протягом якого вона повинна бути використана.

3.12. 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 підприємств. За наявності власних коштів на підприємстві тривалість відпустки може бути збільшена за домовленістю роботодавця з працівником.

3.13. 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".

3.14. Згідно з частиною 2 статті 20 Закону України "Про безпеку та якість донорської крові та компонентів крові" у дні медичного обстеження та донорії, особа, яка виявила бажання здійснити донорію крові та/або компонентів крові, звільняється від роботи із збереженням за нею середнього заробітку за рахунок коштів підприємства.

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

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

3.15. Підприємства надають працівникам можливість для харчування впродовж зміни на виробництвах, де за умовами роботи перерву неможливо встановити.

3.16. Підприємства сприяють розвитку фізкультурно-спортивного руху та залучають всі можливі джерела фінансування для підтримання фізичної форми, психічно-емоційного стану, поліпшення оздоровлення забезпечення якісного відпочинку працівників і членів їх сімей, для чого повинні забезпечувати відрахування коштів профспілковій організації у розмірах, передбачених колективними договорами та Угодою, але не менше ніж 0,3 % від 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. Підприємствам, з урахуванням фінансових можливостей, проводити відрахування профспілковій організації для здійснення її статутної діяльності у розмірі 1,5 % від прибутку, отриманого від здачі майна в оренду, у тих підприємствах, де має місце така фінансова операція. За можливості відсоток відрахування може бути збільшений.

3.18. Підприємства забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків відповідно до законодавства.

РОЗДІЛ IV. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ

4.1. 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.

4.2. Рекомендувати підприємствам передбачати в колективних договорах 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 до 5 місячних посадових окладів (середньомісячної заробітної плати, нарахованої за тарифними ставками, відрядними розцінками за останні два місяці роботи).
- 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 бойових дій, ветеранам праці, непрацюючим пенсіонерам у зв'язку з ювілейними датами, з нагоди професійних свят та інших випадках;
- г) здешевлення харчування працівникам підприємств, забезпечення харчуванням працюючих у нічні зміни;
- д) надання щомісячних виплат на транспортні витрати;
- 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 на підприємстві, 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) виплату працівникам винагороди за підсумками роботи за рік;
- и) часткову оплату навчання студентів у вищих навчальних закладах за направленнями підприємств.

4.3. Рекомендувати підприємствам передбачати в колективних договорах надання за рахунок власних коштів матеріальної допомоги працівникам – учасникам АТО, бойових дій під час збройної агресії РФ проти України, які отримали поранення або втратили членів сім'ї внаслідок бойових дій.

4.4. Рекомендувати передбачати в колективних договорах надання за рахунок власних коштів підприємств матеріальної допомоги 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.

4.5. Не включаються до розрахунку загального місячного (річного) оподатковуваного 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 епідемій відповідно до Закону України "Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення" за наявності відповідних підтверджених 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 професійної спілки, створеної відповідно до законодавства України, або за рахунок коштів 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 профспілкової організації, прийнятим в установленому порядку, на користь члена 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 на підприємствах молодіжних організацій і їх осередків.

5.2. Залучати молодих кооператорів до активної участі в реалізації програм розвитку системи споживчої кооперації, поліпшення економічного стану підприємств, 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 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 на підприємствах 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 підприємств відповідних фінансових можливостей, надавати працевлаштованим випускникам кооперативних закладів освіти оплачувану відпустку за рахунок роботодавця тривалістю один календарний місяць перед початком трудової діяльності.

5.8. Рекомендувати підприємствам встановлювати в колективних договорах 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. Надавати додаткові оплачувані відпустки молодим кооператорам, які навчаються в закладах освіти за заочною формою здобуття освіти.

5.10. Рекомендувати передбачати в колективних договорах фінансову підтримку діяльності молодіжних організацій.

5.11. Поліпшити роботу з відновлення інституту наставництва в усіх суб'єктах господарювання.

5.12. Працювати над активним залученням працюючої молоді в члени профспілки.

РОЗДІЛ VI.

Президія районної профспілкової організації зобов'язується разом з профспілковими комітетами

6.1. Сприяти досягненню економічної ефективності роботи підприємств, зростанню продуктивності праці, підвищенню мотивації до праці, зміцненню трудової і виробничої дисципліни.

6.2. Працювати над реалізацією на підприємствах 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 підприємств, оскаржувати дії, бездіяльність власника (засновника) підприємства або уповноваженого ним органу, які суперечать законодавству, в межах компетенції Профспілки. За необхідності брати участь у розгляді індивідуальних і колективних трудових спорів.

6.4. Надавати інформацію стороні роботодавця профспілковим органом, в міру потреби та за фактами виявлених порушень.

6.5. Надавати методичну, практичну допомогу членським організаціям з укладення угод і колективних договорів щодо включення додаткових соціально-економічних, правових гарантій для працівників залежно від фінансового стану підприємства 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 підприємств до роботи в осінньо-зимовий період.

6.5.3. Своєчасністю виплати матеріальної допомоги працівникам, передбаченої п 2.2.12 цієї Угоди та колективними договорами.

6.5.4. Дотриманням законодавства в сфері зайнятості населення, у тому числі молоді, професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників. Брати участь у розробленні заходів щодо соціального захисту членів Профспілки, які вивільняються із підприємств з ініціативи роботодавця.

6.5.5. Забезпечувати вибори у профспілкових організаціях підприємств представників з охорони праці та участь їх у розслідуванні нещасних випадків і розробленні заходів щодо усунення недоліків.

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

6.7. 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.

6.8. 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.

6.9. Брати активну участь у реалізації національних і державних програм культурно-мистецького та фізкультурно-оздоровчого спрямування. Поліпшувати на підприємствах системи культурно-масову та фізкультурну роботу.

6.10. Брати участь в оглядах-конкурсах на кращу первинну профспілкову організацію, кращий колективний договір та з інших напрямів діяльності Профспілки. Брати участь у конкурсах, які проводяться Федерацією профспілок України.

6.11. 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.

6.12. Утримуватися від організації і проведення страйків на період дії цієї Угоди за умови виконання її положень та дотримання чинного законодавства з питань соціально-економічних та трудових відносин.

6.13. Працювати над збереженням діючих 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. Надавати організаційну і методичну допомогу учасникам соціального діалогу на всіх рівнях з обміну інформацією, проведення консультацій, узгоджувальних процедур, колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод, а також розв'язання конфліктів на основі посередництва та примирення згідно з законодавством.

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

7.4. За потреби переглядати та удосконалювати Угоду.

Вносити зміни і доповнення до цієї Угоди тільки за взаємною згодою Сторін. При виникненні необхідності внесення змін і доповнень зацікавлена Сторона інформує іншу Сторону про необхідність внесення до Угоди змін і доповнень за 15 календарних днів до запланованої дати їх прийняття та узгоджує їх з іншою Стороною. Зміни та доповнення до цієї Угоди набирають чинності з моменту належного оформлення Сторонами відповідної угоди про внесення змін до неї, якщо інше не встановлено у такій угоді.

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 цієї Угоди лише після розгляду спірних питань на засіданні спільної робочої комісії Президії Укркоопспілки і Президії ЦК Профспілки та вживати заходів для його вирішення здійсненням примирних процедур відповідно до законодавства.

7.7. Відзначати підприємствами за рахунок власних коштів кращі трудові колективи і окремих працівників із застосуванням моральних та матеріальних стимулів. Конкретні терміни і періоди визначення переможців передбачати в колективних договорах.

7.8. Проводити формування, розподіл і використання фонду оплати праці та прибутку підприємств за участю профспілкових комітетів.

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

7.10. Перевіряти під час ревізій і перевірок господарсько-фінансової діяльності підприємств правильність нарахування профспілкових внесків, обов'язкових платежів на статутну діяльність профспілкового органу, передбачених цією Угодою, 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 підприємств:

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

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 профкомами (комітетами профспілки).

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 підприємств щомісячну доплату незвільненим від основної роботи головам профспілкових комітетів за організацію і виконання ними на громадських засадах статутної діяльності профспілкових організацій. Конкретний розмір доплати встановлювати у колективних договорах підприємств.

8.5. Передбачити в колективних договорах за письмовими заявами працівників проведення безготівкового збору профспілкових внесків та перерахування їх профкомом у день виплати заробітної плати. Органам управління підприємств не допускати заборгованості профспілковій організації з перерахування профспілкових внесків з виплаченої заробітної плати.

8.6. У разі виявлення ознак неплатоспроможності підприємства 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 підприємства до відкриття провадження у справі про банкрутство.

8.7. 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.

8.8. Надавати в тиждень термін на запит профспілкової організації інформацію з виконання угод і колдоговорів, соціально-економічного розвитку підприємства та питань, які стосуються компетенції профспілкових органів системи.

8.9. 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).

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

8.11 органів (конкурсних, атестаційних та інших комісій тощо) та органів управління підприємства, 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.

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

8.13. Забезпечувати на підприємстві доступ до робочих місць представників профспілкових органів для огляду місця роботи, одержання відповідної документації, що стосується умов праці, виконання колективних договорів і угоди, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників.

8.14. Забезпечувати участь представників профспілкових органів у роботі комісій по трудових спорах та комісій з розслідування нещасних випадків на підприємствах.

РОЗДІЛ ІХ. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

9.1. Положення Угоди та колективних договорів застосовуються з урахуванням чинних нормативно-правових актів, що встановлюють обмеження та особливості регулювання соціально-економічних і трудових відносин.

9.2. Рекомендувати керівникам, головам профспілкових комітетів підприємств після введення в дію Угоди укласти нові колдоговори або внести зміни до чинних.

9.3. Ця Угода підписана у двох оригінальних примірниках, зберігається у кожної із Сторін та має однакову юридичну силу.

Угоду підписали:

від правління Олевської
районної спілки споживчих
товариств

Голова правління



Ольга СОРОКА

від президії районної профорганізації
працівників споживчої кооперації

Голова профспілкової організації



Людмила ФІЧЕНЯ

Додаток 1
до Галузевої угоди
на 2025-2030 роки

Перелік і розміри доплат та надбавок
до тарифних ставок,
окладів і посадових окладів працівників підприємств,
установ і організацій, що мають міжгалузевий характер,
для встановлення в угодах та колективних договорах

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2
ДОПЛАТИ	
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 обмежуються і визначаються 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, посадового окладу) відсутнього працівника
За роботу у важких і шкідливих умовах праці	за роботу у важких і шкідливих умовах праці – 4, 8 і 12 відсотків тарифної ставки (окладу)
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 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 ставки розряду, присвоєного бригадиру, якщо чисельність ланки становить більше ніж 5 осіб, ланковим встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадира
За роботу в нічний час	35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
За ненормований робочий день	водіям автотранспортних засобів (легкових автомобілів) - 25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований час водієм

За ведення військового обліку працівником служби персоналу	до 50 відсотків посадового окладу
НАДБАВКИ	
За високу професійну майстерність	диференційовані надбавки до тарифних ставок (окладів) робітників: III розряду - 12 відсотків; IV розряду - 16 відсотків; V розряду - 20 відсотків; VI і вищих розрядів - 24 відсотки тарифної ставки (окладу)
За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів	водіям 2-го класу - 10 відсотків, 1-го класу - 25 відсотків установленої 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

**Орієнтовний перелік
посад, робіт, професій з ненормованим робочим днем підприємств,
установ, організацій споживчої кооперації України та профспілкових
комітетів, робота на яких передбачає надання додаткової відпустки
терміном до 7 календарних днів**

1. Керівники, менеджери

(розділ 1 НКУ ДК 003:2010 "Класифікатор професій")

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

2. Професіонали, фахівці

(розділи 2,3 НКУ ДК 003:2010 "Класифікатор професій")

- 2.1. Інженери-технологи, інженери з охорони праці, 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 й обслуговування систем.
- 2.2. Технологи, техніки, техніки-технологи, техніки-лаборанти.
- 2.3. Метрологи, енергетики, експерти, диспетчери.
- 2.4. Економісти, товаровознавці, інспектори, інспектори з кадрів, інспектори праці (правові), інструктори, юрисконсультанти.
- 2.5. Бухгалтери, бухгалтери-ревізори, ревізори.
- 2.6. Референти, радники, консультанти, перекладачі.
- 2.7. Програмісти прикладні, програмісти системні.

3. Технічні службовці, працівники сфери торгівлі та послуг

(розділи 4,5 НКУ ДК 003:2010 "Класифікатор професій")

3.1. Коректори, табельники, діловоди.

3.2. Секретарі керівників, офісні службовці(друкування), секретарі-стенографісти.

3.3. Адміністратори, метрдотелі, коменданти, касири, інкасатори, агенти з постачання.

3.4. Службові на складі (комірники).

4. Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин

(розділ 8 НКУ ДК 003:2010 "Класифікатор професій")

4.1. Водії автотранспортних засобів.



В цьому документі
процуровано, прощуровано
не скріплено негентаю
22 (зведене до дві) ерауші

Голова Житомирської області
районного центру

Олександр Сорока



Голова Житомирської області

проєктна організація

Іванушкінська організація

