

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

трудового колективу Олевського кооперативного ринку
райспоживспілки з адміністрацією на 2025- 2030 роки

Прийнято на загальних зборах
трудового колективу

«10» 08 2025 р.

РОЗДІЛ І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Колективний договір укладений між адміністрацією і профспілковим комітетом Олевського кооперативного ринку райспоживспілки споживчих товариств (дві Сторони, Кооперативний ринок, Профспілковий комітет) відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні» та положень Галузевої угоди.
- 1.1. Колективний договір визначає узгоджені позиції і зобов'язання сторін в межах своїх повноважень, які спрямовані на підвищення ефективності господарської діяльності та регулювання соціально-економічних і трудових відносин.
- 1.2. Договір розповсюджується на всіх працівників які працюють на умовах трудового договору.
- 1.3. Зобов'язання колективного договору не можуть погіршувати становище працівників порівняно з Галузевою угодою та не повинні суперечити чинному законодавству. При прийнятті Президентом України, Верховною Радою, Урядом або Генеральною угодою більш високих гарантій для працюючих, передбачено в цьому колективному договорі, вважати їх нормою для виконання.
- 1.4. Трудовий колектив наділяє профспілковий комітет правом представляти його інтереси при веденні переговорів, розробці і укладанню колективного договору з адміністрацією, а також здійсненню контролю за виконанням обов'язків сторін в період його дії.
- 1.5. Адміністрація і профком уповноважуються підписати цей договір.
- 1.6. Колективний договір укладається терміном на 2025-2030 роки і регулює трудові і соціально-економічні відносини сторін.
- 1.7. Сторони розвиватимуть свої взаємовідносини на принципах соціального діалогу, взаємоповаги та рівноправності, дотримання визначених колективним договором зобов'язань і домовленостей, взаємної відповідальності.
- 1.6. Колективний договір вступає в силу з дня його підписання адміністрацією і профспілковим комітетом і діє до укладення нового або перегляду цього договору.

Сторони, що підписали договір є:

директор Олевського кооперативного ринку райспоживспілки – Олена РОЗЕ
голова профспілкового комітету – Володимир ТКАЧ

- 1.7. Необхідні зміни і доповнення в колективний договір в строк його дії вносяться за згодою сторін профспілковим комітетом і адміністрацією ринку на зборах трудового колективу.
- 1.8. При прийомі на роботу адміністрація зобов'язана знайомити працівників з колективним договором, який діє на підприємстві.

РОЗДІЛ II. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ АДМІНІСТРАЦІЇ

У СФЕРІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ І ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Впроваджувати на підприємстві сучасні форми організації праці, ринкові методи управління, працювати над підвищенням ефективності господарювання, сприяти збереженню та ефективному використанню власності споживчої кооперації.

2.2. Розвивати кооперативну демократію, здійснювати пропаганду кооперативного руху, активізувати організаційну роботу щодо збереження цінностей кооперації та її соціальної місії,

2.3. Забезпечити виконання комплексних заходів з ефективного використання економічних, трудових і фінансових ресурсів, недопущення непродуктивних втрат для забезпечення беззбиткової роботи.

2.4. Нарощувати власні оборотні кошти, не допускати відволікання їх у прострочену дебіторську заборгованість.

2.5. Здійснювати практичні заходи щодо оновлення і зміцнення матеріально-технічної бази підприємства.

2.6. Кошти, отримані від продажу основних засобів, спрямовувати на модернізацію і розвиток матеріально-технічної бази, розрахунок із заробітної плати з працівниками.

Відповідальний : директор ринку

2.7. За потреби працевлаштовувати офіційно зареєстрованих безробітних громадян, що мають додаткові гарантії, відповідно до ст.14 Закону України "Про зайнятість населення" та отримувати гарантовані державою компенсації фактичних витрат на оплату праці та інших витрат, встановлених цим Законом та іншими нормативно-правовими актами у зв'язку з працевлаштуванням зазначених осіб.

2.8. Не допускати застосування нетипових форм зайнятості (аутсорсінг, аутстафінг тощо) на роботах, які виконуються штатними працівниками. Не допускати використання на підприємстві нелегальної праці без офіційного укладення трудових договорів, а також підміни їх цивільно-правовими договорами.

Відповідальний : директор ринку

2.9. У разі, якщо адміністрація планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, вона повинна завчасно, не пізніше як за три місяці, надати письмове повідомлення профспілковому комітету ринку 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.

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 надається працівникам, які підлягають скороченню чисельності або штату.

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

2.11. При наявності власних коштів, виплату вихідної допомоги працівникам, звільненим за п 1 ст. 40 КЗпП У, проводити у розмірі, що перевищує середньомісячний заробіток з урахуванням їх віку та стажу роботи на підприємстві.

2.12. При зменшенні обсягів діяльності за згодою працівника за погодження з профспілковим комітетом встановлювати неповний робочий день або тиждень . У разі потреби запроваджувати гнучкий режим роботи або застосовувати такі форми, як надомна чи дистанційна робота.

РОЗДІЛ III. 3. УМОВИ ПРАЦІ.

3.1. Оплата праці.

3.1.1. Самостійно встановлювати форми і системи оплати праці, норми оплати праці, розцінки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних, і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій, встановлених чинним законодавством, Генеральною та Галузевою Угодами.

Основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати є тарифна система оплати праці, що включає тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики), використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від кваліфікації.

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

Відповідальний : головний бухгалтер

3.1.3. Загальний розмір нарахованої заробітної плати працівника за просту не кваліфіковану працю, який виконав місячну (годинну) норму праці, не може бути меншим законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати без відповідних доплат, надбавок, заохочувальних та компенсаційних виплат.

3.1.4. Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі не меншому за прожитковий мінімум для працездатної особи на 1 січня календарного року. Залежно від фінансового стану підприємства тарифна ставка робітника I розряду може встановлюватися у більш високому розмірі.

3.1.5. 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.

3.1.6. Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до її рівня, яка виплачується щомісячно одночасно з платою заробітної плати.

3.1.7. При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

3.1.8. 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.

3.1.9. Фонд оплати праці формувати залежно від результатів господарсько-фінансової діяльності кооперативного ринку.

3.1.10. Розмір заробітної плати встановлюється залежно від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності ринку.

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

3.1.11. Встановлювати і застосовувати в організації мінімальний гарантований розмір доплат і надбавок, що мають міжгалузевий характер, до тарифних ставок і посадових окладів працівників.

3.1.12. Здійснювати підвищення посадових окладів керівникам за умов наявності можливостей підвищення їх решті працівників та при відсутності заборгованості із заробітної плати. Забезпечувати зростання заробітної плати з урахуванням зростання обсягів діяльності та продуктивності праці.

3.1.13. Забезпечувати в першочерговому порядку своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати працівникам у робочі дні не менше 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 :

Строки: аванс – 20 числа, зарплата – 5 -го.

У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або не робочим днем, заробітна плата виплачується на передодні.

Відповідальний : головний бухгалтер

3.1.14. 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 працівником зберігається середній заробіток.

3.1.15. Виконувати вимоги ст.33 – 34 Закону України «Про оплату праці» щодо здійснення індексації заробітної плати та компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством. Відсутність власних коштів не є підставою для невиплати цієї компенсації працівникам.

3.1.16. При звільненні працівника виплату всіх сум, що належать йому в тому числі грошову компенсацію за невикористані дні щорічної і додаткових відпусток проводити у день звільнення.

Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після звернення звільненого працівника за розрахунком.

Відповідальний : головний бухгалтер

3.1.17. Запровадження нових, заміна і перегляд норм праці проводиться за погодженням з профспілковим комітетом.

Про запровадження нових і зміну чинних норм праці працівники повідомляються не пізніше як за один місяць.

Про нові або заміну діючих умов оплати праці в бік погіршення працівники повідомляють не пізніше як за два місяці до їх запровадження або заміни.

3.1.18. При зміні умов праці на підприємстві у бік підвищення, особам, яких попереджено про звільнення на підставі пункту 1 ст.40 КЗпП України встановлювати такі ж тарифні ставки (оклади), як і для інших працівників.

3.1.19. При наявності власних коштів можлива виплата надбавок на галузевому рівні:

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

3.1.20. Встановлювати надбавки і доплати до посадових окладів (тарифних ставок працівникам, які мають почесні звання, відзнаки:

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 % відзнаками ФПУ - 10 відсотків.

3.1.21. Здійснювати оплату праці в надурочний час у подвійному розмірі при погодинній системі оплати праці, за відрядної – 100 % тарифної ставки працівника.

Робота у святковий і неробочий день оплачується в подвійному розмірі.

На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку, або оплата праці проводиться в подвійному розмірі.

3.1.22. Зберігати середню заробітну плату за основним місцем роботи з працівниками, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовку перепідготовку, навчання інших професій з відривом від виробництва.

3.1.23. Запровадження, заміна і перегляд норм праці проводиться за погодженням профспілковим комітетом.

3.1.24. Вирішувати питання покладання на працівників виконання поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткового обсягу роботи та встановлення доплат за збільшення обсягу виконуваної роботи.

3.1.25. Адміністрація ринку не може в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодою колективним договором.

Відповідальний : директор ринку

3.2. У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

3.2.1. Організовувати діяльність кооперативного ринку з врахуванням вимог Законів України " Про охорону праці", " Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів.

3.2.2. Формувати витрати на охорону праці залежно від стану умов праці та фінансової спроможності .

3.2.3. Забезпечувати працюючих необхідними, якісними засобами індивідуального та колективного захисту згідно з діючими нормами (додаток № 2).

3.2.4. 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.

3.2.5. Забезпечувати виконання рекомендацій і приписів державних органів з нагляду за охороною праці, пожежної безпеки, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві.

3.2.6. При укладанні трудового договору інформувати під розписку працівників про умови праці на робочому місці, наявності на ньому небезпечних і шкідливих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах.

3.2.7. Надавати травмованому працівнику на виробництві одноразову матеріальну допомогу при отриманні травми в залежності від кількості днів непрацездатності:

а/ до 10 днів – у розмірі $\frac{1}{4}$ середньомісячної заробітної плати;

б/ до 20 днів - у розмірі $\frac{1}{3}$ середньомісячної заробітної плати;

в/ до 30 днів - у розмірі $\frac{1}{2}$ середньомісячної заробітної плати ;

г/ більше 30 днів - у розмірі середньомісячної заробітної плати ;

д/ 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.

При реорганізації, ліквідації, банкрутстві кооперативного ринку та не виконання потерпілим вимог законодавчих, нормативних актів з охорони праці, виплати, передбачені пунктом 3.2.7. не проводяться.

Відповідальний : директор ринку

3.2.8. 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 і серйозну небезпеку для їх життя чи здоров'я, життя та здоров'я інших людей.

3.2.9. Дотримуватись вимог щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями, затвердженими наказом Мінсоцполітики від 14.0.2018 року № 207 та інших нормативно-правових актів, у тому числі в частині надання таким працівникам додаткових регламентованих перерв для відпочинку.

РОЗДІЛ ІУ. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ТА ВІДПОЧИНОК

4.1. Регулювати трудові відносини відповідно до законодавства України про працю та статуту ринку.

4.2. Встановити 40 годинний робочий тиждень для всіх працівників.

Відповідальний: директор кооперативного ринку

4.3. Встановити підсумковий облік робочого часу за рік у межах законодавчої визначеної норми робочого часу.

4.4. При тимчасових скороченнях обсягів діяльності встановлювати неповний робочий день, вводити гнучкий режим праці: скоротити до мінімуму понадурочні роботи.

4.5. Застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством згідно з чинним законодавством України.

4.6. Надавати щорічну основну відпустку працівникам не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору відповідно до вимог ст.6 Закону України "Про відпустки".

За рахунок власних коштів термін відпустки може бути збільшений.

4.7. Надавати додаткову оплачувану відпустку за ненормований робочий день згідно зі списком посад, робіт і професій (додаток №1).

Ненормований робочий день не застосовувати для працівників, зайнятих не роботах з неповним робочим днем.

4.8. Надавати щорічно додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 кал. днів без урахування святкових і неробочих днів жінкам, які мають двоє і більше дітей віком до 15 років, або дитину - інваліда, або яка усиновила дитину, матері інваліда з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини, або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

Відповідальний: директор ринку

4.9. Надавати працівникам, які мають стаж роботи у споживчій кооперації понад 10 років, додаткову оплачувану відпустку тривалістю 7 календарних днів, оплата якої здійснюється за рахунок власних коштів та за умови рентабельної роботи підприємства.

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

4.10. Надавати відпустки без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та з інших причин на термін, обумовлений між працівником і адміністрацією, але не більше 15 календарних днів на рік.

4.11. Час, коли працівник фактично не працював з причин не залежно від нього і за ним зберігалось місце роботи, враховується в стаж роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, яка має бути надана повної тривалості.

4.12. Надавати працівникам за їх бажанням додаткові відпустки при збереженні основної зарплати, на яку нараховуються оплачувані дні щорічної відпустки:

- матерям, які мають 2-х і більше дітей – 1 день у місяць;
- при реєстрації шлюбу – 1 календарний день;
- батькам при народженні дитини – 1 день;
- при смерті рідних по крові або по шлюбу – 3 дні;
- одноденну оплачувану відпустку 1 вересня матерям школярів 1-4 класів;
- при святкуванні ювілейних дат (дні народження 50,55,60), днів народження – 1 день;
- у поминальний день;

4.13. Сприяти розвитку фізкультурно-спортивного руху та залучати всі можливі джерела фінансування для поліпшення оздоровлення і відпочинку працівників і членів їх сімей для чого :

4.14.1. Відраховувати кошти профспілковій організації у розмірі не менше ніж 0,3 % від фонду оплати праці згідно ст.44 Закону України « Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності».

4.14.2. Включати до податкової знижки у зменшення оподатковуваного доходу платника податку за наслідками звітного податкового року, визначеного з урахуванням положень пункту 164,6, статті 164 Податкового Кодексу, фактично здійснені протягом звітного податкового року витрати: суму коштів або вартість майна, перерахованих ринком у вигляді пожертвувань або благодійних внесків неприбутковим організаціям, у розмірі, що не перевищує 4-х відсотків суми його загального оподатковуваного доходу такого звітного року.

4.15. Проводити відрахування профспілковій організації для здійснення її статутної діяльності у розмірі 1,5 % від валового доходу, отриманого від оренди. За можливості відсоток відрахування може бути збільшений.

Відповідальний : директор ринку

4.16. 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 його сім'ї першого ступеня споріднення, дитини, яка перебуває під опікою або піклуванням працівника, за умови документального підтвердження витрат, пов'язаних із наданням зазначеної допомоги, у тому числі, але не виключно, для придбання ліків, донорських компонентів, протезно-ортопедичних виробів, виробів медичного призначення для індивідуального користування осіб з інвалідністю та інших, крім витрат, що компенсуються виплатами з фонду загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування;

- вартість путівок на відпочинок, оздоровлення та лікування 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;

РОЗДІЛ V. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ.

5.1. За наявності власних коштів встановити додаткові соціально-побутові пільги :

а) одноразову матеріальну допомогу, винагороду (в грошовій чи подарунковій формі) учасникам бойових дій, ветеранам праці, непрацюючим пенсіонерам у зв'язку з ювілейними датами, з нагоди професійних свят та інших випадках;

б)матеріальну допомогу на оздоровлення під час щорічної відпустки в розмірі 50 відсотків посадового окладу;

в)матеріальну допомогу працівникам та членам їх сімей на придбання ліків при важких захворюваннях, у тому числі необхідних для проведення операцій та у післяопераційний період;

г) одноразові виплати працівникам у розмірі середньомісячної заробітної плати, яка склалася на момент виплати , в зв'язку з надзвичайною ситуацією, небезпечним екологічним становищем, пов'язаним з наслідками катастроф та аварій техногенного характеру

д)виплату працівникам винагороди за підсумками роботи за рік;

є)одноразову допомогу працівникам при виході на пенсію за наявності стажу роботи в споживчій кооперації не менше 10 років у розмірі 5 -ти місячних посадових окладів(середньомісячної заробітної плати,нарахованої за тарифними ставками,відрядними розцінками за останні два місяці роботи);

ж)надавати матеріальну допомогу ,винагороди (у грошовій чи подарунковій формі) ветеранам праці, учасникам бойових дій, непрацюючим пенсіонерам, працівникам , зв'язку з ювілейними датами, з нагоди професійних свят та інших випадках;

з) проводити одноразові виплати працівникам з нагоди свят (Міжнародного жіночого дня, Дня захисників та захисниць Вітчизни, Міжнародного Дня кооперації).

5.2.Надавати матеріальну допомогу працівникам які отримали поранення або втратили членів сім'ї внаслідок бойових дій в Україні.

5.3.При поворотному прийнятті працівника на роботу після звільнення з підстав, зазначених у п.1 ст.40 КЗпП України, відновлювати йому в повному обсязі розміри соціальних пільг,якщо з часу звільнення пройшло не більше одного року.

5.4.Здійснювати конкретні дії щодо створення умов для продуктивної праці, підвищення життєвого рівня працюючих.

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

РОЗДІЛ VI. РОБОТА З МОЛОДДЮ.

6.1. Випускникам навчальних закладів надавати перед початком роботи відпустку тривалістю один календарний місяць за наявності фінансових можливостей..

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

6.3 Молодим кооператорам, які пропрацювали в системі не менше трьох років, виплачувати матеріальну допомогу при першому шлюбі , народженні дитини, призову на службу 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.

6.4. Створювати для молоді умови для адаптації в колективі шляхом самореалізації творчого розвитку, життєвого самовизначення.

РОЗДІЛ VII. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ПРОФСПІЛКОВОГО КОМІТЕТУ

7.1. Сприяти досягненню економічної ефективності роботи кооперативного ринку підвищенню мотивації до праці, зміцненню виробничої і трудової дисципліни підвищенню продуктивності праці.

Брати участь у підготовці рішень, які стосуються трудових і соціально-економічних прав працівників.

7.1. Здійснювати контроль за дотриманням законодавства в частині охорони праці оплати праці, надання відпусток та соціально-економічних питань відповідно до повноважень передбачених Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" та іншими законодавчими актами України.

7.2. Вживати заходи для поліпшення умов праці. Брати участь в роботі комісій по розгляду питань, що стосуються прав та інтересів працівників. Надавати інформацію адміністрації ринку в міру потреби та за фактами виявлених порушень.

7.3. Вносити в установленому порядку подання про відміну рішень та дій власника або уповноваженого ним органу, які суперечать законодавству, в межах компетенції профспілки. Брати участь у розгляді індивідуальних і колективних трудових спорів.

7.4. Проводити актину роз'яснювальну роботу серед працівників щодо здорового способу життя, шкідливості вживання алкогольних, наркотичних засобів та про заходи щодо запобігання поширенню епідемії ВІЛ / СНІДу та туберкульозу у виробничому середовищі.

РОЗДІЛ VIII. СПІЛЬНІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ АДМІНІСТРАЦІЇ І ПРОФСПІЛКОВОГО КОМІТЕТУ

8.1. Укладати та виконувати колективний договір є обов'язком для обох сторін.

8.2. Здійснювати соціальний діалог через обмін інформацією, проведення консультацій, узгоджувальних процедур, колективних переговорів відповідно до норм Законів України «Про соціальний діалог в Україні», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та інших законодавчих актів.

8.3. Вносити зміни і доповнення до цього договору за взаємною згодою сторін. При виникненні змін і доповнень кожна із сторін інформує та узгоджує з іншою стороною за 15 днів про наступне їх прийняття. Рішення прийняті в односторонньому порядку, вважаються не дійсними.

8.4. З метою своєчасної сплати членських профспілкових внесків проводити безготівковий централізований збір за заявами членів профспілки.

Вважати затримку перерахування профспілкових внесків і використання їх не за призначенням як невиконання зобов'язань колективного договору та Закону України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності».

РОЗДІЛ IX. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

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

9.2. Сторони, що уклали договір, несуть відповідальність за виконання взятих зобов'язань.

9.3. З дня набрання чинності цього Договору втрачає чинність колективний договір між адміністрацією кооперативного ринку райспоживспілки та профспілковим комітетом на 2017-2019 роки.

Колективний договір
підписали

від адміністрації кооперативного
ринку райспоживспілки

Олена РОЗЕ



від профспілкового
комітету

Володимир ТКАЧ

Додаток № 1
до колективного договору
Олевського кооперативного ринку
райспоживспілки
на 2025 -20230 роки

ПЕРЕЛІК

посад працівників з ненормованим робочим
днем Олевського кооперативного ринку райспоживспілки,
яким у 2025 -2030 роках необхідно надавати додаткову відпустку

(днів)

1.Директо ринку	7
2.Головний бухгалтер	7
3. Касир	7
4. Контролер –касир	7

Директор ринку



Олена РОЗЕ

Голова профспілкового комітету

 Володимир ТКАЧ

Додаток №2
до колективного договору
Олевського кооперативного ринку
райспоживспілки
на 2025 – 2030 роки

НАЗВА
професій і посади, отримуючих безкоштовно
спецодяг, спецвзуття та засоби індивідуального
захисту

Назва професій	Види потрібного спецодягу взуття та інших засобів індивідуального захисту згідно норм	Термін корис- тування (місяців)
Робітники по переміщенню вантажів	Куртка брезентова Рукавиці бавовняні	12 1
Прибиральниця	Халат бавовняний Рукавиці комбіновані Мило господарське	12 2 1 міс (200 гр)

Директор кооперативного
ринку

Голова профспілкового
комітету



[Handwritten signature of Olena POZE]
[Handwritten signature of Volodymyr TKACH]

Олена РОЗЕ

Володимир ТКАЧ

Додаток № 3
до колективного договору
Олевського кооперативного ринку
райспоживспілки
на 2025 – 2030 роки

ТАРИФНА УГОДА
адміністрації і профспілкового комітету Олевського кооперативного ринку
райспоживспілки

Ця тарифна угода встановлює основні принципи і гарантії в відношеннях між адміністрацією і профспілковим комітетом і направлена на забезпечення сталої роботи, одержання максимальних прибутків, які направляються на розвиток підприємства, вирішення соціальних питань, підвищення рівня життя працівників.

РОЗДІЛ І. РЕЖИМ РОБОТИ

1.1. На підприємстві установлюється тривалість робочого часу 40 годин в неділю.

Режим праці підприємства на 2025- 2030 рр.

	Початок	Кінець	тривалість перерви на обід	Тривалість робочого дня
Контора	9-00	18-00	13-00 -14-00	8 год
Контролер	8-00	17- 00	13-00 – 14-00	8 год
Сторожа	18-00	6-00		13 год

1.2. Тривалість робочого дня в передсвяткові дні скорочується на одну годину.

Згідно із статтею 73 КЗпП робота не проводиться в такі Державні святкові дні:

- 1 січня - Новий рік
- 8 березня - Міжнародний жіночий день
- 1 травня - День праці
- 8 травня - День пам'яті та перемоги над нацизмом у другій світовій війні (1939- 1945 роках).

- 28 червня - День Конституції України
- 15 липня - День Української державності
- 24 серпня - День Незалежності України
- 1 жовтня - День захисників і захисниць України

Неробочі дні (релігійні свята)

- 25 грудня - Різдво Христове
- Пасха (Великдень) - дата може змінюватися
- Трійця - дата може змінюватися

У разі, якщо велике державне чи релігійне свято припадає на вихідний день, то вихідний переноситься на наступний після святкового або неробочого день (ст.67 КЗпП України).

У період воєнного стану відповідно до Закону України № 2136-IX "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" додаткові вихідні скасовуються, офіційними залишаються лише суботи та неділі.

РОЗДІЛ II. ОПЛАТА ПРАЦІ.

- 2.1.Посадові оклади (тарифні ставки) працівникам встановлюють в залежності від професій,кваліфікації,складності виконуваних робіт та згідно прийнятих постанов Кабінетом Міністрів України щодо встановлення розміру мінімальної заробітної плати.
- 2.2.Конкретний розмір посадових окладів (ставок) визначається штатним розписом
- Відрядні розцінки встановлюються адміністрацією, погодженими з профкомом.
- 2.3.Оплата праці в понадурочний час оплачується в подвійному розмірі тарифної ставки.

РОЗДІЛ III. ДОПЛАТИ

- 3.1.Доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника проводиться до 100 % тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника.
- 3.3.Доплата за класність водіям I класу проводиться в розмірі 25% тарифної ставки, II класу – 10% тарифної ставки.
- 3.4.Правління може встановлювати і інші доплати, передбачені законодавством та нормативними документами.

РОЗДІЛ IV. НАДБАВКИ

- 4.1.Надбавки за високу кваліфікацію і високі досягнення в праці установлюються спеціалістам по погодженню з профкомом до 50% ставки(окладу), робітникам - до 24% тарифної ставки.
- 4.2.Надбавки не виплачуються при збитковій роботі підприємства.
- Надбавки позбавляються при погіршенні роботи, порушенні дисципліни по погодженню з профкомом.

4.3. 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; відзнаками ФПУ – 10 відсотків.

РОЗДІЛ V. ПРЕМІЇ

5.1. Премії виплачуються на основі положення про преміювання, погодженому з профкомом.

5.2. Працівникам райспоживспілки виплачується винагорода за підсумками роботи за рік відповідно до Положення про винагороди .

РОЗДІЛ VI. ВІДПУСТКИ

6.1. Тривалість відпустки встановлюється не менше встановленої Законом України "Про відпустки" та Законом України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи".

6.2. Оплата додаткових відпусток понад установлену законом тривалість відноситься за рахунок прибутків.

6.3. Адміністрація зобов'язана вести облік надання відпусток.

Директор кооперативного
ринку райспоживспілки

Олена РОЗЕ



Голова профспілкового
комітету

 Володимир ТКАЧ

Додаток № 4
до колективного договору
райспоживспілки на 2025-2030 р.

КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ
з охорони праці

Зміст заходів	Вартість робіт асигновано	Фактично місце проведення	Строк виконання	Відповідальний
1.Розробити та затвердити інструкції з охорони праці, які містять вимоги перед початком роботи, під час роботи, після закінчення роботи та в аварійних ситуаціях.	1000 гривень		До 01.12.2025р.	Директор ринку
2.Проводити навчання та інструктажі з охорони праці			постійно	-«-
3.Укомплектувати аптечками			До 01.10.2025р.	-«-

Директор кооперативного
ринку райспоживспілки

Олена РОЗЕ



Голова профспілкового
комітету

Володимир ТКАЧ

Прокінтовано,
проконтовано
18 (вісімнадцять)
сторінок

Директор *О. Д. Юзе*

решу

Знає проф.
комітет!

В. В. Ткач