

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**  
*між дирекцією підприємства Малинської РСС*  
*«Комбінат громадського харчування»*  
*та профспілковим комітетом*  
*на 2022 – 2024 роки*

*м.Малин*  
*2022 рік*

## ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Колективний договір ( далі –Договір) укладений на 2022 -2024 роки між дирекцією підприємства Малинської РСС «Комбінат громадського харчування» та профспілковим комітетом (далі –сторони) відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні» та положень Генеральної та Галузевої угод.

Колективний договір –це нормативний документ, яким встановлюються основні норми, гарантії, принципи та взаємні зобов'язання Сторін стосовно регулювання на галузевому рівні соціально-економічних, трудових відносин. Він включає зобов'язання Сторін, які спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи підприємств і організацій та реалізацію на цій основі професійних ,трудових,соціально-економічних гарантій працівників і трудових колективів.

Положення Угоди поширюються на всі господарюючі суб'єкти споживчої кооперації, в тому числі юридичні особи(асоційовані члени споживчих товариств), що перебувають у сфері дії сторін, та фізичні особи –члени споживчих товариств, що здійснюють підприємницьку діяльність і з якими укладені договори співпраці, та працівників споживчої кооперації.

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

Сторони зобов'язані вступати в переговори стосовно укладення нового Договору не пізніше ,ніж за три місяці до закінчення строку дії цього Договору.

### РОЗДІЛ 1

#### У сфері виробництва,забезпечення продуктивної зайнятості

1.1.Забезпечувати втілення у життя рішень XXI з'їзду споживчої кооперації України, зростання економічного потенціалу кооперативних організацій і підприємств, нарощування обсягів діяльності у торгівлі, ресторанному господарстві, заготівлях сільськогосподарської продукції, виробництва товарів народного споживання, надання послуг населенню тощо.

1.2.Забезпечувати виконання комплексних заходів з ефективного використання економічних, трудових, фінансових ресурсів, матеріально-технічної бази, впровадження жорстокого режиму їх економії для підвищення господарювання та забезпечення беззбиткової роботи.

1.3.Нарощувати власні оборотні кошти, не допускати відволікання їх у прострочену дебіторську заборгованість, надмірні товарні залишки.

1.4.Захищати майнові права та інтереси суб'єктів господарювання, зміцнювати соціальні основи споживчих товариств шляхом залучення в їх члени широких верств населення, розширення їх участі у господарській діяльності –першочергово формуванням фінансових ресурсів та придбанням товарів в підприємстві.

1.5.Проводити широку роз'яснювальну роботу серед сільського населення про цінності і принципи споживчої кооперації. На конкретних прикладах організації торговельного обслуговування членів підприємства доводити до громадян переваги кооперування для поліпшення їх економічного і соціального стану.

1.6. Співпрацювати з місцевими органами влади щодо підтримки і створення сприятливих умов для розвитку споживчої кооперації та соціального захисту працюючих.

1.7. Приймати програми розвитку споживчої кооперації з обов'язковим включенням заходів щодо вирішення проблем зайнятості, забезпечення випереджаючих темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання

заробітної плати, збереження робочих місць і створення нових, зменшення плинності кадрів і звільнення з системи кваліфікованих працівників, в тому числі і з ініціативи власника або уповноваженого органу.

1.8. У разі виникнення об'єктивних причин, через які неминучі звільнення працівників з підстав, передбачених пунктом 1 ст. 40 КЗпПУ, запроваджувати запобіжні заходи. Звільнення проводити лише за умови попереднього (не менше ніж за три місяці) письмового повідомлення відповідного профоргану Підприємства про причини, обсяги скорочень, терміни вивільнення і спеціальності працівників, що підлягають скороченню. Відповідно до статті 42 Кодексу законів про працю України надавати переважне право на залишення на роботі працівникам, які звільняються у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.

1.9. 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.

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

1.11. Скорочувати непродуктивні втрати робочого часу за рахунок ефективного використання трудових ресурсів та робочих місць. Проводити щороку моніторинг щодо кількості прийнятих працівників на додатково створені робочі місця.

1.12. У разі якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або в зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, він повинен завчасно, не пізніше як за два 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.

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 на Підприємствах споживчої кооперації надається працівникам, які підлягають скороченню чисельності або штату.

1.13. Розривати строковий трудовий договір (пункти 2 і 3 статті 23 КЗпПУ) достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених частиною першою статті 38 цього Кодексу. Спори про дострокове розірвання трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для їх розгляду.

1.14. Працівникам, трудовий договір з якими було розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією, банкрутством, перепрофілюванням підприємств установ, організацій, скорочення чисельності або штату працівників, яким на день вивільнення залишилося півтора року до досягнення пенсійного віку або віку, що дає право на призначення пенсії відповідно до деяких законів України гарантується право на достроковий вихід на пенсію, якщо вони мають страховий стаж, необхідний для призначення пенсії за віком.

1.15. Працювати над зменшенням кількості працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу. За їх наявності зберігати за ними право на пільги та гарантії, передбачені колективним договором.

4

перевищує середній місячний заробіток, з урахуванням їх віку та стажу роботи на підприємстві.

1.17. При зменшенні обсягів діяльності, за згодою працівника та погодженням з профспілковим комітетом Підприємства, встановлювати неповний робочий день або тиждень з виплатою заробітної плати відповідно до відпрацьованого часу. У разі потреби запроваджувати гнучкий режим роботи, скорочувати до мінімуму надурочні роботи, сумісництва тощо.

## РОЗДІЛ II Умови праці

### 2.1. У сфері оплати праці

2.1.1. Самостійно у колективному договорі Підприємства встановлювати форми і системи оплати праці, 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 Галузевою угодами.

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

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

2.1.3. Визначити у колективному договорі ставки (оклади) працівників загальних (наскрізних) професій і посад та відрядні розцінки при застосуванні відрядної форми оплати праці, виходячи із встановлених розрядів робіт, тарифних ставок (окладів) і норм виробітку (норм часу).

2.1.4. Загальний розмір нарахованої заробітної плати працівника, який виконав місячну (годинну) норму праці, не може бути меншим законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати без відповідних доплат, надбавок, заохочувальних та компенсаційних виплат згідно з Кодексом законів про працю України.

2.1.5. Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених Генеральною, Галузевою угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів Підприємства терміном не більше як шість місяців.

2.1.6. Мінімальний розмір тарифної ставки робітника і розряду встановлювати вище за вартісну величину прожиткового мінімуму для працездатної особи, а конкретний розмір визначати в колективних договорах залежно від фінансових можливостей.

2.1.7. Зміна розмірів мінімальних гарантій в оплаті праці, визначених чинним законодавством, для роботодавців не може бути підставою для перегляду в бік збільшення завдань (норм виробітку на годину праці).

2.1.8. Забезпечити на Підприємстві гласність внутрішніх положень про оплату праці, в тому числі про преміювання, доплати, заохочувальні виплати тощо. Вони повинні бути обов'язковим додатком до колективного договору.

2.1.9. Встановлювати розмір заробітної плати залежно від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці без обмеження її максимальним розміром. Договірне регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захист визначається Кодексом Законів про працю України. Законом України «Про оплату праці» та іншими нормативно-

2.1.10. Забезпечувати в першочерговому порядку своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати працівникам Підприємств у робочі дні в строки  
 - за 1 половину місяця 21 числа;  
 - за 2 половину місяця 6 числа.

У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

2.1.11. Установити перелік видів мінімальних розмірів доплат, надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників, що мають міжгалузевий характер, згідно з додатком 1.

2.1.12. Виконувати статті 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 затвердженого механізму. Відсутність власних коштів не є підставою для невиплати цієї компенсації працівникам.

2.1.13. У разі виникнення на Підприємстві заборгованості із заробітної плати створювати спільно з профспілковим комітетом представницькі комісії з метою усунення причин виникнення цих боргів. Щомісяця надавати працівникам витяг з розрахункової відомості (особистого рахунка) із заробітної плати працівника з даними про дату утворення і розміри заборгованості та розміри нарахованої компенсації за затримку виплати заробітної плати.

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

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

2.1.16. Доплати працівникам за роботу у важких і шкідливих умовах праці проводити за умовами атестації робочих місць, відповідно до робіт та професій, встановлених Примірним переліком, за рахунок власних коштів.

Розміри доплати встановлювати 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%.

2.1.17. При зміні умов оплати 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 Підприємства.

2.1.18. Продаж продукції в рахунок заробітної плати проводити винятково лише за письмовою згодою працівника і відповідно до законодавства.

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

2.1.20. При невиконанні норм виробітку не з вини працівника здійснювати оплату його праці за фактично виконану роботу. Місячна заробітна плата у цьому разі не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду(окладу). При невиконанні норм виробітку з вини працівника оплата провадиться відповідно до виконаної роботи.

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

2.1.22. 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. При наявності власних коштів цей розмір може бути вищим. Конкретний розмір обумовлюється в колективних договорах.

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

Час простою з вини працівника не оплачується.

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

2.1.24. Забезпечувати на Підприємстві впровадження технічно обґрунтованих норм для всіх категорій працюючих, постійно здійснювати моніторинг у сфері нормування праці. Розробляти, переглядати, доповнювати та затверджувати норми праці відповідно до сучасного рівня техніки, технології виробництва і праці, а також узагальнювати, поширювати передовий досвід з нормування праці у галузі.

2.1.25. Проводити працівникам при наявності власних коштів виплату надбавок на галузевому рівні:

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

б) персональних надбавок до 50% посадового окладу.

2.1.26. Зберігати середню заробітну плату за основним місцем роботи за працівниками, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва.

2.1.28. Вирішувати самостійно на підприємстві 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.

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

2.1.30. Суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодою, колективним договором.

## РОЗДІЛ Ш

### У сфері охорони праці

3.1. Організовувати діяльність Підприємства 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. Продовжити роботу щодо укомплектування служб охорони праці на Підприємстві відповідно до вимог статті 15 Закону України «Про охорону праці», положення про службу охорони праці та Положення про службу охорони праці в системі споживчої кооперації України.

3.3. Поліпшити роботу комісій з питань охорони праці на підприємствах відповідно до ст. 16 Закону України «Про охорону праці» та Примірного положення про комісію з питань охорони праці підприємства в системі споживчої кооперації України.

3.4. Передбачити в бізнес-планах, колективному договору комплексні заходи з охорони праці, спрямовані на поліпшення умов праці, приведення їх у відповідність до санітарно-гігієнічних правил, норм з визначенням термінів виконання, необхідних коштів та джерел фінансування.

3.5. Збільшувати витрати на одного працюючого на охорону праці залежно від економічного стану Підприємства в порядку, передбаченому колективним договором.

3.6. Подовжити роботу щодо впровадження у виробництво прогресивних, безпечних технологій, нової техніки з метою створення здорових і безпечних умов праці на робочих місцях.

3.7. Забезпечувати додержання законодавства, галузевих нормативно-правових актів з охорони праці, пожежної безпеки на Підприємстві та своєчасно повідомляти відповідні органи про усунення виявлених порушень. Визнавати право працівника відмовлятися від виконання робіт при наявності загрози його життю і здоров'ю.

3.8. У випадку зупинення робіт з органами Держгірпромнагляду, страхових експертів з охорони праці Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві, технічних інспекторів з охорони праці профспілки та інженерів з охорони праці Підприємства не з вини працівника зберігати за ним заробітну плату за період вимушеного простою згідно з чинним законодавством.

3.9. Здійснювати контроль та проводити аналіз стану охорони праці, аварійності та травматизму на підприємствах. За результатами аналізу разом з профспілковим комітетом розробляти заходи, спрямовані на їх упередження, та забезпечувати контроль за їх виконанням.

Не менше двох разів на рік на засіданнях дирекції та профспілкового комітету розглядати стан умов безпеки праці, виробничого травматизму на підприємстві.

3.10. Виконувати приписи органів Держгірпромнагляду, подання страхових експертів з охорони праці Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та організаційно-технічні заходи, розроблені комісіями або членами комісії з розслідування нещасних випадків на виробництві.

3.11. Організовувати в установленому порядку навчання і перевірку знань з охорони праці працівників Підприємств та представників з охорони праці Профспілки.

3.12. За рахунок власних коштів передбачити в колективному договорі:

- а) надання матеріальної допомоги травмованим працівникам на виробництві залежно від кількості днів непрацездатності у таких розмірах:
  - до 10 днів – у розмірі 1/4 середньомісячної заробітної плати;
  - до 20 днів – у розмірі 1/3 середньомісячної заробітної плати;
  - до 30 днів – у розмірі 1/2 середньомісячної заробітної плати;
  - більше 30 днів – у розмірі середньомісячної заробітної плати;

б) у разі смерті потерпілого від нещасного випадку на виробництві не з його вини виплату одноразової матеріальної допомоги сім'ї загиблого працівника розміром 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 не пізніше ніж через 9 місяців.

При реорганізації, ліквідації, банкрутстві Підприємства та невиконання встановлених вимог законодавчих, нормативних актів з охорони праці виплати, передбачені пунктом 2.2.12. не проводяться.

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

- А) здійснювати методичне керівництво діяльністю підприємств з питань охорони праці;
- Б) організовувати в установленому порядку навчання і перевірку знань з охорони праці працівників споживчої кооперації та представників з охорони праці

В) у разі кадрових змін у постійно діючих атестаційних комісіях забезпечити навчання та атестацію з охорони праці нових членів комісії.

3.14. Протягом 2022-2024 років провести перевірку технічного стану наявних санітарно-побутових приміщень і санітарно-технічного обладнання (шафи, крани, душові сітки, унітази тощо) та завершити роботу з доведення санітарно-побутових умов до норм відповідно до БН і П 2.09.87 «Адміністративні та побутові будинки».

3.15. Надавати консультації та безкоштовну правову допомогу працівникам, потерпілим від нещасного випадку на виробництві, і сім'ям загиблих щодо своєчасного, повного відшкодування Фондом соціального страхування від нещасних випадків шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або уншим 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 від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

3.16. Створювати необхідні умови для проходження працівниками медичних оглядів. За наявності коштів організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на роботах з важкими, 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.

3.17. Запроваджувати, при наявності власних коштів, страхування працівників відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, а також інших видів загальнообов'язкового державного соціального страхування для окремих категорій працівників».

## РОЗДІЛ 1У

### Трудові відносини та відпочинок

4.1. Регулювати трудові відносини відповідно до законодавства України про працю та статутів Підприємств.

4.2. Застосовувати контрактну форму трудового договору лише з керівниками підприємства (крім тих, що займають виборні оплачувані посади). Передбачити у контрактах з керівниками підприємств їх відповідальність перед власником або уповноваженим ним органом за стан дотримання вимог законодавства з оплати, охорони праці та нормування праці на підприємстві, тощо.

4.3. При укладенні кождого договору на підприємстві:

застосовувати підсумковий облік робочого часу на певний період таким чином, щоб ця величина не перевищувала законодавчо визначену норму робочого часу;

Визначати конкретні зобов'язання щодо поліпшення стану нормування праці працівників.

4.4. Створювати комісії з трудових спорів на підприємствах з кількістю працюючих 15 і більше осіб та підвищувати ефективність їх роботи щодо розгляду ними трудових спорів.

4.5. Здійснювати залучення працівників до надурочних робіт згідно з чинним законодавством України. Прохання працівника про звільнення його від надурочних робіт по можливості має задовольнятися.

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.

Загальна тривалість щорічної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів (ст.10 Закону України «Про відпустки»).



4.7. За працівниками, які користувалися відпусткою більше загальної тривалості, ніж визначено відповідно до законів та інших нормативно-правових актів України, зберігати відпустку раніше встановленої загальної тривалості на весь період їхньої роботи на даному підприємстві лише на посадах, професіях, роботах, що давали їм право на цю відпустку, та за наявності умов, за якими вона надавалася (п.П Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про відпустки» від 02.11.2000 р. №2073-III).

4.8. Надавати щорічні додаткові відпустки за особливий характер праці (ст.8 Закону України «Про відпустки»):

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

4.9. Надавати щорічні відпустки згідно з порядком, передбаченим ст.10 Закону України «Про відпустки».

4.10. Надавати щороку додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів працюючим жінкам, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

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

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

4.12. Надавати працівникам додаткові відпустки при збереженні основної заробітної плати: при реєстрації шлюбу - 1 день, при смерті рідних – 3 дні. Оплата здійснюється за рахунок власних коштів, при наявності яких тривалість відпустки може бути збільшена (додаток 3).

4.13. Надавати працівникам відпустку без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та з інших причин на термін, обумовлений угодою між працівником та власником Підприємства або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік, що передбачено статтею 26 Закону України «Про відпустки», а також інші види відпусток відповідно до ст.25 цього закону.

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

## РОЗДІЛ У

### Соціальний захист та задоволення духовних потреб

5.1. Сприяти розвитку фізкультурно-спортивного руху, художньої самодіяльності, виконанню роботи з оздоровлення працівників Підприємства і членів їх сімей для чого:

5.1.1. У відповідності до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» відраховувати щомісяця кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше 0,3% від фонду оплати праці.

5.1.2. Для здійснення статутної діяльності проводити відрахування профспілковим органам всіх рівнів (від первинної організації до ЦК профспілки) у розмірі не більше 1,5% від валового доходу, отриманого від оренди, у тих підприємствах, де мають місце така фінансова операція.

5.2. Відповідно до пункту 5.2.2. Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств» підприємство щокварталу проводить перерахування коштів, або вартість товарів (робіт, послуг) до неприбуткових організацій (профспілкових комітетів), визначених у пункті 7.11. цього Закону, в розмірі, що перевищує 2% але не більше 5% оподаткованого прибутку попереднього звітного року для здійснення благодійної діяльності працівникам та пенсіонерам підприємства.

5.3. Здійснювати заходи щодо раціонального використання санаторно-лікувальних та інших закладів відпочинку для оздоровлення працівників системи та членів їх сімей. Не допускати відлучення оздоровчих закладів.

5.4. Надання Підприємствами за рахунок власних коштів матеріальної допомоги працівникам та членам їх сімей на придбання ліків при важких захворюваннях, а також при необхідності проведення операцій, одноразових заохочувальних виплат, до свят, ювілеїв.

5.5. При повторному поверненні працівника на підприємство після звільнення з причин, визначених у пункті 1 ст.40 КЗпПУ, відновлювати йому в повному обсязі розміри соціальних пільг, якщо з часу звільнення пройшло не більше одного року.

5.6. За рахунок власних коштів на підприємстві:

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

б) надання працівнику грошової допомоги у разі виходу на пенсію при наявності стажу роботи в споживчій кооперації не менше 15 років в розмірі до посадових окладів (середньомісячної заробітної плати, нарахованої за тарифними ставками, відрядними розцінками за останні два місяці роботи), а при стажі роботи понад 25 років – грошова допомога може бути більшою вдесятеро;

в) односторонню оплачувану відпустку 31 серпня або 1 вересня одному з батьків школярів 1-4 класів (додаток 3);

г) надання працівникам вільного часу із збереженням основної заробітної плати: при святкуванні ювілейних дат, днів народження -1 день, батькам при народженні дитини -1 день (додаток 3);

д) надання права працівникам, які сумлінно працюють, мають тривалий стаж роботи в споживчій кооперації (не менше 20 років), а також ветеранам, які пропрацювали на підприємстві не менше 20 років і вийшли на пенсію з підприємств споживчої кооперації, безоплатного користування лікувально-оздоровчими закладами системи.

У межах коштів, передбачених на ці цілі, працівникам і ветеранам системи

можне відшкодуватись вартість путівок до 70 відсотків у будинки відпочинку, санаторії, санаторіати, санаторії;

е) здешевлення харчування працівникам Підприємств;

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

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

и) виплату грошової винагороди за сумлінну безперервну працю та зразкове виконання трудових обов'язків проводити один раз у п'ять років у таких розмірах: від 10 до 15 років роботи – одна середньомісячна заробітна плата (посадовий оклад); від 15 до 20 років – дві, від 20 до 25 років – три, від 25 до 30 років – чотири, від 30 років і більше – п'ять;

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

м) виплату винагороди ( у грошовій чи подарунковій формі) працівникам, учасникам ВВВ, ветеранам праці, непрацюючим пенсіонерам у зв'язку з річницями датами, з нагоди професійних свят та інших випадках.

3.7. Не допускати заборгованості з соціальних виплат і допомоги.

## РОЗДІЛ VI

### 6 Робота з молоддю

6.1. Завершити роботу щодо створення на підприємствах молодіжних організацій, їх осередків, з призначенням працівника, який відповідав би за роботу з молоддю та координував роботу молодіжних організацій і їх осередків.

6.2. Залучати молодих кооператорів до активної участі в реалізації програм удосконалення, розвитку споживчої кооперації, поліпшення економічного стану підприємств, зміцнення їх матеріально-технічної бази.

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

6.4. Створювати для молоді додаткові робочі місця, необхідні умови для оздоровлення, розвитку фізкультури і спорту, самореалізації, творчого розвитку, інтелектуального самовизначення та дозвілля.

6.5. Надавати випускникам навчальних закладів споживчої кооперації перше робоче місце, створювати умови для їх адаптації в трудових колективах та поліпшии роботу з оновлення наставництва на всіх підприємствах.

6.6. Зераховувати до стажу роботи в системі Центральної спілки споживчих товариств України (Укоопспілки) випускникам, починаючи з 2007 і наступних років, термін навчання у вищих навчальних та професійних навчально-виховних закладах, для яких робота у споживчій кооперації є першим робочим місцем. Застосовується норма застосовується одноразово.

6.7. Перераховувати в установленій термін кошти навчальним закладам системи за студентів, які навчаються за цільовим замовленням підприємств.

6.8. Вирішувати питання надання направлень на навчання за денною або вечірньою формою в навчальні заклади системи, а при необхідності – в заклади інших відомств молодим працівникам, які зарекомендували себе позитивно у трудовій і громадській діяльності.

6.9. Надавати додаткові оплачувані відпустки молодим кооператорам, які навчаються заочною формою навчання.

6.10. Удосконалювати соціальну і виховну роботу зі студентською молоддю, формувати в ній професійні, творчі, морально-психологічні якості та активну позицію щодо розвитку кооперативного руху.

6.11. Працювати над подальшим втіленням у життя Концепції молодіжної політики Центральної спілки споживчих товариств України та ЦК Профспілки працівників споживчої кооперації України, активним залученням працюючої і студентської молоді в члени профспілки.

## РОЗДІЛ VII

### Профспілковий комітет зобов'язується

7.1. Сприяти досягненню економічної ефективності роботи Підприємств, зростанню продуктивності праці, підвищенню мотивації до праці, зміцненню трудової і виробничої дисципліни. Брати участь у підготовці рішень господарських органів Підприємства, які стосуються трудових і соціально-економічних прав працівників.

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

7.3. Представляти права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцями. Вносити в установленому порядку подання про відміну рішень та дій власника підприємства або уповноваженого ним органу, які суперечать законодавству, в межах компетенції Профспілки.

7.4. Представляти в необхідних випадках трудові, соціально-економічні права та інтереси членів профспілки в судових, інших органах державної влади й місцевого самоврядування відповідно до законодавства та при розгляді індивідуальних колективних трудових спорів.

7.5. Брати участь у роботі колегіальних органів підприємств, зборів уповноважених пайовиків та конкурсних і атестаційних комісій.

7.6. Сприяти дотриманню чинного законодавства на підприємствах, виконувати чинні нормативні акти та надавати безоплатно консультативну допомогу членам профспілки з питань соціально-економічного захисту.

7.7. Інформацію щодо ініційованих профспілковими органами подань з фактами виявлених порушень подавати Стороні власника в міру потреби.

7.8. Здійснювати громадський контроль за додержанням на Підприємстві законодавства про оплату праці, сприяти збільшенню заробітної плати працівників. Зв'язуватися з органами Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю з питань оплати праці, вживати заходи для усунення порушень в межах своїх прав та повноважень.

7.9. Здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства про умови праці. Відстоювати права працівників на безпечні умови праці. Контролювати своєчасність виплати матеріальної допомоги підприємствами передбаченою пунктом 3.15 цієї Угоди.

7.10. Забезпечувати вибори у профспілковій організації представників умов праці та участь їх у розслідуванні нещасних випадків і розробленні заходів щодо усунення недоліків, а також протидіяти необґрунтованому звинуваченню працівників.

7.11. Здійснювати на підприємстві контроль законодавства про зайнятості працівників виконанням простоїв з вини працівника та обґрунтованості надання відпусток без збереження заробітної плати. Проводити спільні консультації роботодавцем з питань збереження і створення нових робочих місць та їх ефективного використання. Пропонувати заходи щодо соціального захисту членів профспілки, які вивільнюються в результаті реорганізації або ліквідації підприємства. Щороку аналізувати стан зайнятості та створення додаткових

7.12. Вживати заходи щодо організації відпочинку та оздоровлення працівників і членів їх сімей у рамках чинного законодавства та фінансових можливостей підприємства.

7.13. Забезпечувати захист прав та законних інтересів застрахованих осіб щодо отримання і повної виплати допомоги за рахунок коштів фондів соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, пов'язаними з народженням і похованням, нещасним випадком на виробництві та при професійному захворюванні.

7.14. Брати участь у розробленні та реалізації бізнес-планів підприємства, а також програм з соціально-економічних питань.

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

7.16. Надавати методичну, практичну допомогу з укладення колективного договору, включення в них додаткових соціально-економічних, правових гарантій для працівників.

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

7.18. Здійснювати контроль за дотриманням житлового законодавства на підприємстві споживчої кооперації, стану житлово-побутових умов працівників, студентів базових закладів, які проживають у гуртожитках.

7.19. Проводити активну роз'яснювальну роботу серед працівників щодо здорового способу життя, шкідливості вживання алкогольних, наркотичних засобів. Залучати на включенні до колективних договорів та угод заходів щодо запобігання поширенню епідемії ВІЛ/СНІДу у виробничому середовищі. Не допускати дискримінації працівників за ВІЛ-статусом.

7.20. Брати активну участь у реалізації національних і державних програм фізкультурно-мастецького та фізкультурно-оздоровчого спрямування, розвивати фізкультурно-спортивний рух у системі та художню самодіяльність.

7.21. Надавати практичну допомогу оздоровчим закладам та здійснювати контроль за їх роботою.

7.22. Проводити огляди-конкурси на кращу первинну профспілкову організацію та з інших напрямів діяльності Профспілки. Брати участь у конкурсах, які проводяться Федерацією профспілок України, ЦК профспілки працівників споживчої кооперації.

7.23. Реалізовувати права Профспілки і її членів у порядку, передбаченому Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

7.24. Вивчати та запроваджувати передовий досвід профспілкових організацій, матеріали висвітлювати в засобах масової інформації та газеті «Профспілкове життя», яка видається газетою «Вісті...».

7.25. Контролювати підготовку підприємства до роботи в осінньо-зимовий період.

7.26. Утримуватися від організації і проведення страйків на період дії цього Договору за умови виконання її положень та дотримання чинного законодавства з питань соціально-трудових відносин.

## РОЗДІЛ VIII Соціальне партнерство

Для вжиття заходів подальшого розвитку і вдосконалення соціального діалогу, підвищення ефективності соціального партнерства та координації

діяльності сторін, пов'язаної з виконанням Договору, забезпечення колективно-договірного регулювання соціально-економічних і трудових відносин Сторони зможеться:

8.1. Реалізовувати соціальне партнерство через колективні переговори, консультації, укладення угод і колдоговорів, а також роз'яснювати конфліктні ситуації на основі посередництва та примирення згідно з законодавством.

8.2. Забезпечити моніторинг виконання Договору, підбивати підсумки з проведення роботи не менше двох разів на рік. У разі невиконання окремих положень Договору здійснювати додаткові заходи щодо їх реалізації та своєчасно надавати відповідну інформацію іншій Стороні. Рекомендувати підбивати підсумки на зборах (конференціях) трудового колективу.

Особа, які винні в невиконанні зобов'язань Договору, несуть відповідальність відповідно до чинних законодавчих актів України.

8.3. Не приймати в односторонньому порядку рішень, що стосуються інтересів працівників і є предметом цього Договору. Кожна із Сторін інформує та узгоджує з іншою Стороною за 15 днів про наступне їх прийняття. Прийняті рішення в односторонньому порядку вважаються недійсними.

8.4. Укладати та виконувати Договір є обов'язковим для обох Сторін. Підписаний Договір подається на реєстрацію в управлінні праці та соціальної захисту працівників.

8.5. Удосконалювати нормативно-правову базу. Без проведення соціального диалогу між сторонами внесення пропозицій до законопроектів, змін до нормативно-правових актів, які зачіпають соціально-економічні та трудові інтереси працівників, не допускається.

8.6. Розглядати в установленому законодавством порядку питання відповідальності керівника Підприємства за порушення законодавства про працю та відповідальності розірвання з ними трудового договору (контракту).

8.7. Приймати рішення про вступ до колективного трудового спору з виконання цього Договору лише після розгляду спірних питань на засіданні спеціальної робочої комісії дирекції і профспілкового комітету та вживати заходів для їх вирішення здійсненням примирних процедур відповідно до законодавства.

8.8. Проводити контроль за виконанням колективного договору Сторонами, та інструкції, чи уповноваженими ними представниками.

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

8.10. Покласти в основу роботи з кадрами Концептуальні положення розвитку кадрового потенціалу і організації роботи з кадрами в системі Центральної спілки споживчих товариств України та Концепцію профспілки працівників споживчої кооперації України щодо роботи з профспілковими кадрами та активом.

8.11. Рекомендувати сторонам колективного договору під час їх укладання укласти зобов'язання щодо щорічного проведення для представників колективу та профспілкового органу підприємства навчання протягом 2-4 днів із збереженням зарплатної плати за місцем основної роботи з метою підвищення рівня професійної підготовки та ефективного контролю за виконанням колдоговору.

Відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та інших законодавчих актів України дирекція рекомендує:

3.1. Створювати умови для реалізації прав і гарантій діяльності Профспілки на Підприємстві, визначених законодавством, статутом та цим Договором.

3.2. Забезпечити соціальне партнерство з профспілковим комітетом, не перешкоджати здійсненню прав виборних профспілкових органів та брати участь у роботі профспілки.

3.3. Забезпечити умови виконання профспілковими кадрами і активом трудових обов'язків з наданням вільного часу і збереженням заробітної плати.

3.4. Сприяти навчанню та підвищенню рівня знань профспілкових кадрів з питань правового та соціального захисту працівників. Передбачити в колективному договорі на період навчання умови збереження місця роботи, середнього заробітку та інших платів.

3.5. Передбачити в колективному договорі за письмовими заявами працівників проведення безготівкового збору профспілкових внесків та утримання їх профсоюзам у день виплати заробітної плати. Не допускати відповідно господарським органом підприємства щодо перерахування профспілкових внесків профсоюзам з виплаченої заробітної плати.

3.6. При ревізіях і перевірках господарсько-фінансової діяльності підприємства перевіряти правильність нарахування профвнесків, обов'язкових платежів на статутну діяльність профспілкового органу, передбачених цим Договором, та своєчасність їх перерахування відповідним профспілковим органам.

3.7. Запобігти зтримку перерахування профспілкових внесків і використання їх на підприємстві як невиконання положень колективного договору та Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

3.8. У разі виявлення ознак неплатоспроможності Підприємства власник або уповноважений ним орган, за згодою профспілкового комітету, проводить в встановлений строк в установленому порядку досудову санацію Підприємства: реорганізацію, реструктуризацію виробництва, відчуження основних засобів, передачу майна в оренду, відстрочення або розстрочення платежів. При цьому при проведенні досудової санації господарський орган у 5-денний строк з дня прийняття рішення перераховує заборгованість з членських внесків профспілковому комітету Підприємства.

3.9. При продажу окремих об'єктів, основних засобів підприємства, перераховувати в обов'язковому порядку перераховувати профспілковому комітету заборгованість з членських внесків у 10-денний строк з дня продажу.

3.10. Надати профспілковій організації на її вимогу інформацію згідно з чинним законодавством.

3.11. Надати профспілковим органам усіх рівнів безплатно необхідні приміщення з усіх обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, охороною для роботи свого комітету і для проведення зборів працівників, а також транспортні засоби в оренду.

3.12. Виключити профспілкових активістів з роботи відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

3.13. Забезпечити право представників профспілкової організації брати участь у роботі органів управління суб'єктів господарювання, в тому числі у формуванні, реорганізації і визиростанні прибутку підприємства.

3.14. Надати працівникам підприємства, обраним до профспілкових органів, гарантії для здійснення їх повноважень згідно зі Статтею 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

- 1.11. Включати до складу комісій: з реструктуризації (реорганізації, продажу, ліквідації), майна суб'єктів господарювання представників профспілкових органів підприємства з урахування інтересів працівників під час здійснення цих процедур.
- 1.12. Надати профспілковому комітету інформацію щодо працівників, яким встановлено оклад, ставку (базисний оклад, оклад) нижчу, ніж передбачено цим Договором.
- 1.13. Не приймати рішень щодо зміни раніше узгоджених та встановлення нових умов праці працівників без узгодження з профкомітетом.
- 1.14. Забезпечити формування, розподіл і використання фонду оплати праці за участю профспілки.
- 1.15. Надати профкомітету інформацію про рух коштів на рахунках підприємства у разі змін умов оплати праці.
- 1.16. Консультувати в обов'язковому порядку з профкомітетом нормативні акти, рішення з питань соціально-економічних питань, які приймаються суб'єктом господарювання.
- 1.17. Сприяти збереженню діючої профспілкової організації у разі реорганізації, ліквідації чи зміни власників Підприємства.

**РОЗДІЛ X**  
**Заключні положення**

- 10.1. Якщо керівник або уповноважений ним орган (особа) порушив умови колективного договору, а профспілковий орган (одна із сторін), що його уклав, має право надсилати вимогу або уповноваженому ним органу (особі) подання про усунення цих порушень, які виникли в триденний строк. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у встановлений строк профспілковий комітет має право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб у суді.
- 10.2. Рекомендувати керівнику, голові профспілкового комітету Підприємства після введення колективного договору внести зміни і доповнення до Договору.
- 10.3. В процесі реєстрації в державних органах влади забезпечити вищестоящими підприємствами і профспілковими органами перевірку колективного договору на відповідність його нормативним актам та положення Галузевої угоди.
- 10.4. Цей Договір підписаний у двох примірниках, зберігається у кожній із сторін та має однакову юридичну силу.

Договір підписали:

Керівник підприємства  
Малінінська РОС  
«Міністр громадського  
забезпечення»

**Голова профспілкового  
комітету**

 **Лариса Мацапура**

 **Олена Романченко**

 2022 рік



**Додаток 1**  
**До колективного договору**  
**2022 – 2024 років**

**Перелік і розміри доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників підприємств, установ і організацій, що мають міжгалузевий характер**

Назва категорії доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2
	<b>НАДБАВКИ</b>
За виконання професій (посад)	Доплати одному працівнику не обмежуються максимальним розміром і встановлюється в межах економії фонду заробітної плати за тарифною ставкою і окладами суміщеною посади працівника
За виконання зони обслуговування або виконання 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 виконання праці	До 12 відсотків тарифної ставки (окладу)
За роботу виконання важких форм трудових обов'язків	Підвищення ввідрядних розцінок до 20 відсотків; підвищення тарифних ставок до 10 відсотків
За виконання бригади (бригадиру, не виконуючи ніякої основної роботи)	Доплата диференціюється залежно від кількості робітників у бригаді (до 10 чоловік -10%, понад 10 чоловік -20%, понад 25 чоловік -30% від розміру ставки розряду, присвоєного бригадиру, якщо чисельність ланки становить більше ніж 5 осіб, ланковим встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадира
За роботу у вечірній час – з 18 до 22 годин (за виконанням певних робіт)	20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в такий час
За роботу в нічний час	35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час. Працівникам хлібопекарської промисловості – до 75 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу), по випуску макаронних виробів – до 50 відсотків за кожну годину роботи в нічний час.

1	2
	Працівникам охорони в розмірі 35 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час
Доплата за поділ робочого дня	Доплата за поділ робочого дня на 2 частини з перервою в роботі більше 2 годин, яка не включаться в робочі години, за фактично відпрацьований час в такі дні в розмірі до 30 відсотків відрядного заробітку (тарифної ставки, посадового окладу)
Доплата за виконання робочий день	Водіям автотранспортних засобів (легкових автомобілів) -25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований час водієм.
Доплата за підвищену майстерність і високу якість виконання роботи	<p align="center"><b>НАДБАВКИ</b></p> До 24 відсотків тарифної ставки (окладу) робітникам підприємств і організацій торгівлі і громадського харчування. Диференційовані надбавки до тарифних ставок (окладів) робітників: III розряду -12 відсотків; IУ розряду -16 відсотків; У розряду - 20 відсотків У1 і вищих розрядів -24 відсотки тарифної ставки (окладу)
Доплата за високі досягнення у праці та виконання особливо важливої роботи на певний термін	До 50 відсотків посадового окладу
Доплата за вислугу років	Залежно від стажу роботи Понад 3 роки -10 відсотків Понад 5 років - 15 -* Понад 10 років -20 -* Понад 15 років -25 -* Понад 20 років -30 -* Понад 25 років -40 -*
Доплата за почесні звання	Працівнику, який нагороджений Почесною відзнакою «Знак Пошани», встановлюється щомісячна надбавка у розмірі 10% посадового окладу

Директор Чкаловського АТХ

*[Підпис]* Ірина Манжура

Голова профкомітету

*[Підпис]* Олена Романченко

**Додаток 2**  
**До колективного договору**  
**на 2022-2024 роки**

**ПЕРЕЛІК**

**ВІДПОВІДНО ВИЗНАЧАЄТЬСЯ ДОДАТКОВА ВІДПУСКА ЗА НЕНОРМОВАНИЙ**  
**РОБОЧИЙ ДЕНЬ**

Вид професій/посад	К-сть додаткових днів
Директор	7
Менеджер з безпеки	7
Менеджер з продажів	7
Менеджер	7
Водій автомобіля	7

**За виконану роботу, особам, які відпрацювали в КГХ**  
**(за наявності коштів)**

За 1 рік	0 днів
За 2 роки	3 дні
За 3 роки	5 днів

Голова профкомітету КГХ

Олена Романченко

Голова профкомітету


Олена Романченко

Додаток 3  
До колективного договору  
на 2022 – 2024 р.

**ПЕРЕЛІК**  
Додаткових відпусток з повною оплатою середнього заробітку

Регістрація шлюбу	1 день
Вшодження дитини	1 день
Смерть рідних	3 дні
Вшодний день з збереженням середньоденної зарплати працівникам, діти яких навчаються з 1 по 4 клас і випускні класи	1 день
Святкування ювілейних дат (50, 55 і 60 років)	1 день

Директор **Малинського КГХ**  
  
**Лариса Мацапура**

Голова профкомітету  
  
**Олена Романченко**

Додаток 4  
До колективного договору на 2022 -2024 р.

**КОМІСІЯ  
з охорони праці**

1. Романченко Олена Олександрівна – зав. виробництвом – голова комісії, відповідає за всю роботу комісії (проводить засідання, розглядає заяви працівників, вносить пропозиції в колективний договір по покращенню умов праці та проводить інструктажі);

2. Присяжнюк Олена Петрівна - зав. виробництвом – член комісії:  
Відповідальна за охорону праці по зоні ресторану «Ірша», проводить інструктажі;

3. Кобряков Сергій Володимирович – машиніст холодильних установок – член комісії:  
Відповідає за електричну безпеку та безпеку технологічного обладнання.

Директор **Малинського КГХ**  
  
**Лариса Мацапура**



Голова профкомітету


  
**Олена Романченко**

Додаток №5 до Колективного  
Договору на 2022-2024рр

ГРАФІК  
надання відпусток працівникам Малинського комбінату  
громадського харчування  
у 2022 році

ПІБ	Посада	За який період надається відпустка	Коли був у відпустці у 2021 р.	Коли заплановано відпустку
Мацапура Л.П.	Директор	14.12.21-22	листопад	Серпень
Налапко В.Й.	Гол.бухгалтер	25.07.21-22	липень	липень
Недашківська Л.І.	бухгалтер	1.09.2021-22	----	Липень
Павицька О.М.	бухгалтер	10.01.21-22	----	Серпень
Романченко О.О.	Зав.виробн.	01.09.21-22	---	липень
Муравицький М.М.	водій	19.04.21-22	квітень	серпень
Зайченко Л.Є	Кухар шк.їд	10.01.22 - 27.05.22	-	Березень
Сичевська Г.В.	-*-	-*-	-	Березень
Гнатенко О.В.	-*-	-*-	-	Березень
Павицька В.А.	-*-	-*-	-	Березень
Литвиненко Б.І.	-*-	-*-	-	Березень
Гончаренко Н.Г	-*-	-*-	-	Березень
Войцехівська Т.С	-*-	-*-	-	Березень
Іванченко М.І	-*-	-*-	-	Березень
Хоменко А.П.	-*-	-*-	-	Березень
Кириченко О.П.	-*-	-*-	-	Березень
Талах Н.І.	-*-	-*-	-	Березень
Свинціцька Є.А.	-*-	-*-	-	Березень
Дяченко Л.О.	-*-	-*-	-	Березень
Осіпчук Н.О.	-*-	-*-	-	Березень
Панченко М.М.	-*-	-*-	-	Березень

Директор Малинського КГХ

 Лариса Мацапура

Голова профкомітету

 Олена Романченко

Тронуше ровано  
та проширивано  
22 (двадесет и две)  
места

Директор  Оливер  
Ларица Мавранчић