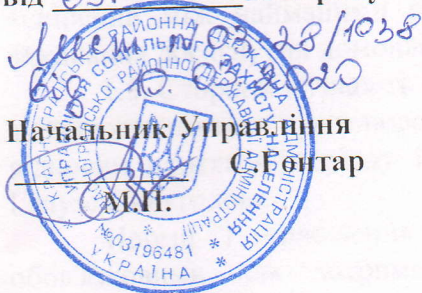


Зареєстровано:
Управлінням соціального
захисту населення
Красноградської районної державної адміністрації
Колективний договір
між правлінням і профспілковим комітетом
Хрестищенського сільського споживчого товариства
Красноградської райспоживспілки

ЗАТВЕРДЖЕНО:
на загальних Зборах трудового
колективу

Протокол
Від «28» 02 2020 року

Ресстраційний номер 11
від 09. 03. 2020 року



КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР НА 2020-2022 РОКИ

Укладений між

Правлінням і профспілковим комітетом
Хрестищенського сільського споживчого
товариства Красноградської райспоживспілки

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.

1.1. Цей колективний договір укладено на 2020-2022 роки і набуває чинності з дня його підписання. Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти до тих пір, поки сторони не укладуть новий.

1.2. Сторонами цього колективного договору є:

- Правління Хрещищенського сільського споживчого товариства
- Профспілковий комітет Хрещищенського сільського споживчого товариства

1.3. Колективний договір спрямований на удосконалення колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, розвиток соціального партнерства, реалізацію конституційних прав і гарантій працівників і роботодавця.

1.4. Сторони визначають, що цим колективним договором встановлюються соціально-трудова гарантії для найманих працівників, регулюються трудові і соціально-економічні відносини між найманими працівниками і роботодавцем та відповідальність Сторін за виконання досягнутих домовленостей.

1.5. Сторони визнають цей колективний договір нормативним актом, на підставі якого здійснюватиметься регулювання усіх соціально-економічних, виробничих і трудових відносин протягом періоду його дії. Він укладений згідно з чинним законодавством та Галузевою угодою.

Норми і положення цього колективного договору діють безпосередньо і є обов'язковими для дотримання Правлінням Хрещищенського сільського споживчого товариства і Профспілковим комітетом Хрещищенського сільського споживчого товариства.

1.6. При прийнятті Президентом України, Верховною Радою, Урядом або в Генеральній угоді більш високих гарантій для працюючих, ніж передбачені в цьому колективному договорі, вважати їх нормою для виконання.

Для врегулювання розбіжностей в ході колективних переговорів і виконання колективного договору сторони використовують примирні процедури, передбачені ст. 11 Закону України "Про колективні договори і угоди".

1.7. Жодна із сторін, що уклали цей колективний договір, не може протягом усього строку його дії в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють норми, положення, зобов'язання колективного договору або припиняють їх виконання.

1.8. Правління Хрещищенського сільського споживчого товариства визнає Профспілкову організацію Хрещищенського сільського споживчого товариства єдиним представником працівників з питань трудових і соціально-економічних відносин.

1.9. У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за угодою сторін.

1.10. Правління Хрещищенського сільського споживчого товариства спільно з Профспілковою організацією Хрещищенського сільського споживчого товариства у триденний термін після підписання колективного договору подає його на реєстрацію в Управління соціального захисту населення Красноградської районної державної адміністрації.

2. У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Правління Хрещищенського сільського споживчого товариства зобов'язується:

2.1. Визначати форми, системи оплати праці, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження і розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною та Галузевою угодами, згідно Положення про матеріальне та соціальне забезпечення (додаток №1).

2.2. Передбачити збільшення частки витрат на оплату праці у валових витратах. Формувати фонд оплати праці залежно від результатів господарсько-фінансової діяльності. Сприяти забезпеченню зростання реальної заробітної плати з урахуванням зростання обсягів

діяльності та продуктивності праці.

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

2.4. Встановлювати розмір заробітної плати залежно від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці без обмеження її максимальним розміром. Питання договірного регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захисту визначається Кодексом Законів про працю України, Законом України "Про оплату праці" та іншими нормативно-правовими актами.

2.5. Забезпечувати своєчасну та в повному обсязі виплату заробітної плати незалежно від фінансового стану. Здійснювати виплату заробітної плати відповідно до Закону України від 23.09.2010 року № 2559-IV «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо строків виплати заробітної плати».

2.6. Проводити виплату поточної заробітної плати на умовах передбачених ст 115КЗпП України – два рази на місяць в робочі дні. До 22 числа поточного місяця - виплата заробітної плати за першу половину місяця (аванс) і до 7 числа наступного місяця, за другу половину попереднього місяця. Коли день виплати заробітної плати співпадає з вихідними, святковими або неробочими днями, виплату поточної заробітної плати проводити напередодні. У разі виникнення заборгованості із заробітної плати вживати разом з профспілковими органами ефективних заходів для її ліквідації. Оплату праці працівників здійснювати в першочерговому порядку.

2.7. При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від організації, проводиться 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.

2.8. Виконувати 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 їх виплати відповідно до законодавства. Відсутність власних коштів не є підставою для невиконання компенсації працівникам.

2.9. Надавати на вимогу профспілок інформацію про наявність коштів на рахунках Хрестищенського сільського споживчого товариства відповідно до статті 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

2.10. Приймати рішення про зміну в системі оплати праці або введенні нових її форм з обов'язковим погодженням із профспілкою.

2.11. Продаж продукції в рахунок заробітної плати проводити у виняткових випадках тільки за письмовою згодою працівника.

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

2.13. Забезпечувати гласність положення про оплату праці.

2.14. Виплачувати заробітну плату працівникам за весь час щорічної відпустки не пізніше, ніж за три дні до початку відпустки.

2.15. Не приймати рішень для зміни раніше узгоджених та встановлення нових умов оплати праці працівникам без погодження Профспілковою організацією Спілки споживчих товариств «Кооперація Харківщини»..

2.16. При підвищенні посадових окладів, проводити коригування заробітної плати з урахуванням фінансової можливості згідно п.10 Порядку обчислення середньої заробітної плати затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 8.02.1995р №100.

3. У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

Правління Хрестищенського сільського споживчого товариства зобов'язується:

3.1. У разі виникнення об'єктивних причин, через які неминучі масові звільнення працівників з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 КЗпП України, запроваджувати запобіжні заходи. Звільнення проводити лише за умови попереднього (не менше ніж за 3 місяці) письмового повідомлення профкому про причини і обсяги скорочень, термін вивільнення, спеціальності працівників, що підлягають скороченню.

3.2. Передбачати у програмах розвитку споживчої кооперації заходи з вирішення проблем зайнятості, збереження, створення нових робочих місць і бронювання місць для інвалідів, багатодітних жінок. Постійно працювати над зменшенням чисельності працівників, які звільняються з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

3.3. Надавати на прохання працівників, які попереджені про звільнення на підставах, передбачених пунктом 1 статті 40 КЗпП України, можливості здійснювати пошук роботи в робочий час (терміном не менше 2 години на тиждень) із збереженням заробітної плати.

3.4. У випадках тимчасових фінансово-економічних труднощів передбачати зменшення тривалості робочого часу на період не більше 3 місяців, з оплатою за відпрацьований час відповідно до законодавства, але не менше мінімальної заробітної плати встановленої законодавством. Робота на умовах неповного робочого часу не обмежує надання будь-яких соціально-трудова прав, пільг, встановлених у колективному договорі.

3.5. Розривати строковий трудовий договір (п. 2 і 3 ст. 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.

3.6. Визначати обсяги професійного навчання працівників і загальні витрати коштів на ці цілі для забезпечення періодичності підвищення кваліфікації працівників – не рідше ніж один раз на 5 років.

3.7. Платник податку на прибуток підприємств може включати до податкових витрат виробництва та обігу звітного періоду витрати на професійну підготовку або перепідготовку за профілем такого платника фізичних осіб, які перебувають у трудових відносинах з ним, в українських закладах освіти, за винятком фізичних осіб, пов'язаних з таким платником податку (ст.140.1.3. Податкового кодексу України).

3.8. Проводити виплату, при наявності власних коштів, працівникам, звільненим за п. 1 ст.40 КЗпПУ, вихідної допомоги у розмірі, що перевищує середній місячний заробіток, з урахуванням їх віку та стажу роботи.

3.9. Надавати працівникам, котрі відпрацювали в споживчій кооперації не менше 10 років і яким залишилося 2 роки до пенсійного віку, переважне право на залишення на роботі в разі скорочення чисельності або штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці до набуття ними права виходу на пенсію.

3.10. забезпечення за працівниками, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законом України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», збереження середнього заробітку, місця роботи(посади), гарантій та пільг відповідно до цих законів.

4. ОХОРОНА ПРАЦІ

Правління Хрестищенського сільського споживчого товариства зобов'язується:

4.1. Здійснювати повноваження з охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці», вживати заходи щодо виконання Державної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

4.2. Здійснювати комплексні заходи з охорони праці, спрямовані на поліпшення умов праці, приведення їх у відповідність до санітарно-гігієнічних правил (додаток № 2).

4.3. Забезпечувати витрати на охорону праці в розмірі не менше 0,5% від суми фонду оплати праці попереднього року.

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

4.5. Забезпечувати працівників відповідно до Типових норм спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту (додаток №3).

4.6. Утримувати виробниче устаткування, особливо електричне, механічне, що працює під тиском, інструментів і пристосувань, у повній відповідності до вимог стандартів безпеки, забезпечивши проведення планово-профілактичних ремонтів і випробувань.

4.7. Проводити пропаганду здорового способу життя, боротьби зі шкідливими звичками, протидії травматизму, в тому числі і невиробничого характеру.

4.8. Передбачати відповідальність працівників за порушення норм і вимог безпеки праці, ухилення від проходження навчання з охорони праці, медичних оглядів у відповідності зі ст.14 Закону України «Про охорону праці».

4.9. Виконувати приписи органів Держгірпромнагляду, подання страхових експертів з охорони праці Фонду соціального страхування України, технічні заходи, розроблені комісіями або членами комісій з розслідування нещасних випадків на виробництві.

4.10. Організовувати у встановленому порядку навчання і перевірку знань з питань охорони праці працівників Хрестищенського сільського споживчого товариства.

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

4.12. За участю представників Профспілкової організації Хрестищенського сільського споживчого товариства та інших відповідних органів вчасно проводити розслідування та облік нещасних випадків. На підставі матеріалів розслідування вживати необхідні заходи для усунення причин, котрі викликають нещасні випадки.

4.13. Протягом 2020-2022 років провести перевірку технічного стану наявних санітарно-побутових приміщень і санітарно-технічного обладнання.

4.14. За рахунок власних коштів:

а) надавати працівнику матеріальну допомогу за травму, отриману на виробництві, яка призвела до втрати працездатності, у розмірі:

- 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 3 середньомісячних заробітних плат та по 1 середньомісячній заробітній платі на кожного утриманця, а також на дитину, яка народилася після його смерті.

При реорганізації, ліквідації та банкрутстві Хрестищенського сільського споживчого товариства виплати, передбачені пунктом 4.15, не проводяться.

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

4.16. Запроваджувати страхування працівників відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування України, які спричинили втрату працездатності», а також інших видів загальнообов'язкового державного соціального страхування для окремих категорій працівників.

5. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ТА ВІДПОЧИНОК

Правління Хрестищенського сільського споживчого товариства зобов'язується:

5.1. Регулювати трудові відносини відповідно до законодавства України про працю та Статуту Хрестищенського сільського споживчого товариства.

5.2. Режим роботи (графіки роботи) працівників Хрестищенського сільського споживчого товариства визначається колективним договором, невід'ємною частиною якого є Правила внутрішнього трудового розпорядку (додаток № 4).

5.3. В разі необхідності передбачати застосування підсумкового обліку робочого часу на певний період таким чином, щоб ця величина не перевищувала законодавчо-визначену норму робочого часу.

5.4. Сприяти створенню комісії з трудових спорів та підвищенню ефективності розгляду комісією трудових спорів.

5.5. Узгоджувати графіки чергування працівників у вихідні та святкові дні з Профспілковою організацією.

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

5.7. 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.

5.8. Надавати щорічні додаткові відпустки до 7 календарних днів працівникам з ненормованим робочим днем (додаток № 5).

5.9. Надавати щорічні відпустки згідно з порядком, передбаченим ст.10 Закону України "Про відпустки".

5.10. Надавати працівникам відпустку без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та з інших причин на термін, обумовлений угодою між працівником і Правлінням Хрестищенського сільського споживчого товариства, але не більше 15 календарних днів на рік, а також відпустки, передбачені статтею 25 Закону України «Про відпустки».

5.11. Надання «Учасникам бойових дій, інвалідам війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального статусу» надається додаткова відпустка із збереженням середнього заробітку тривалістю 14 календарних днів на рік за їх заявою.

6. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТА ЗАДОВОЛЕННЯ ДУХОВНИХ ПОТРЕБ.

Правління Хрестищенського сільського споживчого товариства зобов'язується:

6.1. Сприяти розвитку фізкультурно-спортивного руху, поліпшенню роботи з оздоровлення працівників Хрестищенського сільського споживчого товариства і членів їх сімей, для чого:

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

6.1.2. Для здійснення статутної діяльності проводити відрахування профспілковим органам всіх рівнів (від первинної організації до Обкому Профспілки) у розмірі не більше 1,5 % від валового доходу, отриманого від оренди, та у розмірі до 3 % від прибутку, отриманого від продажу основних засобів.

6.2. За згодою Профспілкової організації Хрестищенського сільського споживчого товариства, при наявності фінансової можливості, надавати кредити (позики) на індивідуальне, кооперативне будівництво, придбання квартир, інші господарські потреби працівникам, які пропрацювали у споживчій кооперації не менше 5 років. Джерелом надання позик є прибуток, що залишається після сплати податків, інших обов'язкових

платежів і зборів.

6.3. Надавати за рахунок власних коштів, при їх наявності, матеріальну допомогу працівникам та членам їх сімей на придбання ліків при важких захворюваннях, а також при необхідності проведення операцій.

6.4. При повторному поверненні працівника після звільнення з підстав, зазначених у пункті 1 ст. 40 КЗпП України, відновлювати йому в повному обсязі розміри соціально-побутових пільг, якщо з часу звільнення пройшло не більше одного року.

6.5. Додатково до Положення про матеріально – соціальне забезпечення (розділ 5) при наявності в організації власних коштів:

а) скорочувати на 2 години робочий день для жінок, починаючи з 5-го місяця вагітності, із збереженням середньої заробітної плати;

б) надавати один раз на рік грошову допомогу непрацюючим пенсіонерам – 200 грн.;

в) виділяти кошти на придбання цінних подарунків або грошові кошти пенсіонерам споживчої кооперації при святкуванні ювілейних дат народження та в зв'язку з професійними і державними святами;

г) надавати, крім державної, грошову допомогу багатодітним сім'ям, сім'ям без батька (матері), молоді, яка призивається на військову службу, для утримання дітей в дитячих дошкільних закладах;

д) проводити додаткове медичне обстеження та оздоровче обслуговування працівників (вакцинація, прищеплення і тощо), надавати кошти на придбання гігієнічних засобів для працівників апарату Хрещищенського сільського споживчого товариства;

е) надавати кошти на проведення в приміщеннях Хрещищенського сільського споживчого товариства дератизаційних і дезинсекційних робіт;

ж) виділяти кошти на придбання лікувальних путівок до будинків відпочинку,

з) виділяти кошти на проведення професійних та державних свят, нарад, з'їздів.

6.6. Забезпечувати гендерну рівність працівників відповідно до закону України від 08.09.2005 №2866 І-ІV « Про забезпечення рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків».

6.7 Здійснювати постійний контроль за повною сплатою єдиного соціального внеску, що має значення при зверненні за призначенням пенсії та виплаті лікарняних листів працюючим.

6.8. Застосовувати податкову соціальну пільгу, право на отримання якої мають працівники, доходи яких не перевищують суми місячного прожиткового мінімуму, діючого для працездатної особи на 1 січня звітного податкового року, помноженої на 1,4 та округленої до найближчих 10 гривень. Працюючі, які утримують двох або більше дітей віком до 18 років, мають право на отримання податкової соціальної пільги у розмірі 50% прожиткового мінімуму для працездатної особи – у розрахунку на кожну таку дитину (пункт 169.1.1. Податкового кодексу України).

7. РОБОТА З МОЛОДІЮ.

7.1. Залучати працюючу і студентську молодь у члени профспілки та до активної участі в реалізації програм реформування, розвитку споживчої кооперації, поліпшення економічного стану та зміцнення їх матеріально-технічної бази.

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

7.3. Створювати необхідні умови для оздоровлення, розвитку фізкультури і спорту, самореалізації та дозвілля молодих кооператорів, творчого розвитку і життєвого самовизначення.

7.4. Надавати випускникам навчальних закладів споживчої кооперації перше робоче місце, створювати умови для їхньої адаптації в трудових колективах та поліпшити роботу з поновлення наставництва.

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

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

7.7. Працювати над втіленням у життя Концепції молодіжної політики споживчої кооперації України.

7.8. Надавати молоді, яка пропрацювала в системі не менше 3 років, за рахунок власних коштів:

а) матеріальну допомогу при першому шлюбі, народженні дитини, призову на службу в армію і повернення на попереднє місце, самотнім, розлученим жінкам, вдовам, які мають двох і більше дітей дошкільного віку;

б) пільгові кредити, позики на будівництво, реконструкцію, ремонт, придбання житла, будівельних матеріалів, товарів довгострокового користування, за необхідності повної або часткової оплати найманого житла, компенсацію витрат на навчання, професійну підготовку і перепідготовку;

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

7.11. Сприяти професійній та соціально-психологічній адаптації молодих працівників, їх закріпленню на першому робочому місці

7.12. Забезпечити матеріальне стимулювання при працевлаштуванні працівників з числа дітей-сиріт, позбавлених батьківського піклування.

8. ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ ХРЕСТИЩЕНСЬКОГО СПОЖИВЧОГО ТОВАРИСТВА

зобов'язується:

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

8.2. Брати участь у формуванні фонду оплати праці та розподілі і використанні прибутку Спілки.

8.3. Представляти права та інтереси працівників у відносинах з Правлінням Хрестищенського сільського споживчого товариства. Вносити в установленому порядку подання про відміну рішень та дій Правління Хрестищенського сільського споживчого товариства, які суперечать законодавству, в межах компетенції Профспілкової організації.

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

8.5. Профспілковій організації брати участь у роботі конкурсних і атестаційних комісій.

8.6. Здійснювати контроль за додержанням законодавства про оплату праці, сприяти збільшенню заробітної плати працівників, вживати заходи для усунення порушень в межах своїх прав та повноважень.

8.7. Контролювати підготовку до роботи в осінньо-зимовий період.

8.8. Здійснювати контроль за використанням Закону України «Про охорону праці» та прав працівників на безпечні умови праці, за виплатою матеріальної допомоги, передбаченою пунктом 4.15 цього Договору.

8.9. Брати участь у розслідуванні нещасних випадків, а також протидіяти необґрунтованому звинуваченню потерпілих.

8.10. Здійснювати контроль за виконанням законодавства про зайнятість, проводити спільні консультації з роботодавцем з питань збереження і створення нових робочих місць та їх ефективного використання. Пропонувати заходи щодо соціального захисту членів

профспілки, які вивільняються в результаті реорганізації або ліквідації.

8.11. Забезпечувати захист прав та законних інтересів застрахованих осіб щодо своєчасної і повної виплати допомоги за рахунок коштів соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням і похованням, від нещасного випадку на виробництві та при професійному захворюванні.

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

8.13. Здійснювати контроль за виконанням колективного договору, у разі необхідності направляти Правлінню Хрестищенського сільського споживчого товариства подання про усунення існуючих порушень.

8.14. Проводити активну роз'яснювальну роботу серед працівників щодо здорового способу життя, шкідливості вживання алкогольних, наркотичних засобів. Не допускати дискримінації працівників за ВІЛ-статусом.

8.15. Розвивати фізкультурно-спортивний рух у системі.

8.16. Брати участь у конкурсах, які проводяться Об'єднанням профспілок Харківської області, Федерацією профспілок України.

8.17. Реалізовувати права Профспілкової організації Хрестищенського сільського споживчого товариства і її членів у порядку, передбаченому Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

8.18. Вивчати та запроваджувати передовий досвід профспілкових організацій, матеріали висвітлювати в засобах масової інформації та газеті "Солідарність", яка видається Об'єднанням профспілок Харківської області, в журналі «Кооператор Харківщини».

9. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

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

9.1. Здійсненням конкретних дій створювати умови для продуктивної стабілізації роботи апарату Хрестищенського сільського споживчого товариства, підвищення життєвого рівня працюючих. Проводити роботу щодо підвищення відповідальності найманих працівників за збереження власності споживчої кооперації.

9.2. Реалізацію соціального партнерства проводити через колективні переговори, консультації, а також розв'язувати конфліктні ситуації на основі посередництва та примирення згідно з законодавством.

9.3. Не приймати в односторонньому порядку рішень. Кожна із Сторін інформує і узгоджує з іншою Стороною за 15 днів про наступне прийняття рішень з питань, що стосуються інтересів працюючих, і є предметом цього колективного договору. Прийняті в односторонньому порядку рішення вважаються недійсними.

9.4. Забезпечити моніторинг виконання колективного договору, підбивати підсумки з проведеної роботи. У разі невиконання окремих положень здійснювати додаткові заходи щодо їх реалізації, надавати відповідну інформацію іншій Стороні. Підсумки виконання колективного договору підбивати на зборах Профспілкової організації. Особи, які винні в невиконанні зобов'язань колективного договору, несуть відповідальність відповідно до чинних законодавчих актів України.

9.5. Укладати та виконувати договір є обов'язком для обох Сторін. Підписаний колективний договір подається на реєстрацію в Управління праці та соціального захисту населення Красноградської районної державної адміністрації.

9.6. Розглядати в установленому законодавством порядку питання відповідальності Правління Хрестищенського сільського споживчого товариства за порушення законодавства про працю.

9.7. Створювати умови для реалізації прав і гарантій діяльності Профспілкової організації та Правління, визначених законодавством та Статутами.

9.8. За письмовими заявами працівників проводити безготівковий збір профспілкових внесків та перерахування Профспілковій організації Спілки у день виплати заробітної плати.

9.9. Затримку перерахування профспілкових внесків і використання їх не за призначенням вважати як невиконання положення колективного договору, що тягне за собою відповідальність згідно зі статтею 18 Закону України „Про колективні договори і угоди”.

9.10. Спірні питання, що виникають під час реалізації цього колективного договору, розв'язувати проведенням консультацій і переговорів.

9.11. Узгоджувати нормативні документи та рішення, що стосуються соціально-економічних та трудових інтересів працюючих.

9.12. Не приймати рішень щодо зміни раніше узгоджених та встановлення нових умов оплати праці працівникам без погодження з Профспілковою організацією Спілки.

9.13. Проводити формування, розподіл і використання фонду оплати праці за участю Профспілкової організації Спілки.

9.14. Зміни і доповнення до цього колективного договору протягом терміну його дії вносити за взаємною згодою.

10. ГАРАНТІЇ ДЛЯ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ.

10. Відповідно до Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” та інших законодавчих актів України Правління Спілки створює умови для реалізації прав і гарантій діяльності Профспілкової організації Спілки згідно розділу IV «Гарантії прав профспілок».

11. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

11.1. За порушення чи невиконання положень колективного договору, ухилення від участі у переговорах, за ненадання своєчасної інформації необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю, представники сторін несуть відповідальність згідно з Кодексом про адміністративні правопорушення і Законами України "Про колективні договори і угоди". Правління Спілки та Профспілкова організація Спілки несуть персональну відповідальність за реалізацію відповідних пунктів цього колективного договору.

11.2. Колективний договір зберігається у кожній із сторін і має однакову юридичну силу.

Голова Правління
Хрещинського сільського
споживчого товариства
Петрук Наталя Анатоліївна

« 28 » 02 2020 року



Голова Профспілкового комітету

Козерог Лариса Миколаївна

« 28 » 02 2020 року

Затверджено на загальних Зборах

пайовиків Хрестищенського ССТ

від «28» 02 2020 року

Положення

про матеріальне та соціальне забезпечення працівників

Хрестищенського сільського споживчого товариства

Цим положенням визначаються умови матеріального та соціального забезпечення працівників Хрестищенського сільського споживчого товариства.

Норми зазначеного положення розроблено відповідно до положень, передбачених Кодексом законів про працю України, Господарським Кодексом України, законами України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про споживчу кооперацію», «Про кооперацію», «Про Колективні договори і угоди», іншими нормативно – правовими актами України.

1. Загальні положення

1.1 Працівником Хрестищенського сільського споживчого товариства вважається громадянин, з яким відповідно до законодавства укладено трудовий договір (далі – Працівник) в Хрестищенському сільському споживчому товаристві, (Далі- Підприємство).

2. Оплата праці

2.1. Заробітна плата працівника складається з основної та додаткової заробітної плати , інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата - це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Хрестищенське сільське споживче товариство самостійно встановлює розцінки, тарифні ставки, оклади для працівників, передбачає в колективних договорах (угодах) тарифні сітки, схеми посадових окладів, затверджує штатний розклад працівників. Посадові оклади голові правління та голові ревізійної комісії споживчого товариства затверджуються загальними зборами його членів або правлінням споживчого товариства з наступним затвердженням загальними зборами.

2.2. Додаткова заробітна плата - це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи, винахідливість, особливі умови праці. Відповідно до Статуту та Колективного договору Хрестищенське сільське споживче товариство, в межах кошторису

на утримання апарату управління та інших працівників самостійно визначає умови додаткової заробітної плати, зокрема встановлює доплати, надбавки, премії, винагороди та інші види заохочувальних та компенсаційних виплат, які не передбачені законодавством, або які проводяться рішенням власника понад встановлені зазначеними актами норми.

3. Порядок визначення стажу роботи працівника на підприємстві.

3.1. Згідно з передбаченим порядком визначається стаж роботи на підприємстві, який дає право працівнику на одержання додаткових оплачуваних відпусток, щомісячної надбавки за вислугу років, винагороди за підсумками роботи за рік, грошові винагороди за сумлінну безперервну працю та зразкове виконання трудових обов'язків тощо.

3.2. До стажу роботи на підприємстві зараховується:

3.2.1. Загальний стаж роботи на підприємствах споживчої кооперації.

3.2.2. Стаж роботи в профспілкових організаціях працівників споживчої кооперації

3.2.3. Час перебування на строковій (альтернативній) військовій службі за умови, якщо працівник був призваний на службу з підприємств споживчої кооперації і після її проходження повернувся на роботу в підприємство споживчої кооперації протягом трьох місяців з дня повернення із служби.

3.2.4. Час підвищення кваліфікації (перепідготовки) з відривом від роботи, якщо працівник направлений на підвищення кваліфікації (перепідготовки) з підприємства споживчої кооперації.

3.2.5. Час відпустки по нагляду за дитиною до досягнення нею трьох років, а у виняткових випадках, якщо за медичними показниками дитині потрібен домашній нагляд, - період додаткової відпустки без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше ніж до досягнення дитиною шести років. Зазначений час зараховується до стажу роботи за умови, якщо відпустка по нагляду за дитиною на дана на підприємстві споживчої кооперації і після її закінчення працівник повернувся на роботу в підприємство споживчої кооперації.

3.3. Документом для визначення стажу, який дає право на одержання вище перерахованих пільг, є трудова книжка.

3.4. Скарги, пов'язані з визначенням стажу роботи працівника вирішують в порядку передбаченому законодавством.

4. Порядок і умови надання працівнику підприємства додаткових оплачуваних відпусток

4.1. Згідно з передбаченим порядком визначаються умови надання працівнику додаткових оплачуваних відпусток залежно від стажу роботи на підприємстві, визначеному відповідно до норм, викладених у розділі 3 цього положення.

4.2. тривалість додаткових оплачуваних відпусток не може перевищувати 14 календарних днів і встановлюється залежно від стажу роботи на підприємстві в таких розмірах:

<i>Стаж роботи</i>	<i>Розмір додаткової оплачуваної відпустки</i>
Понад 10 років	- 7 календарних днів,
Від 11 років і більше	- відпустка збільшується на 1 календарний день за кожен наступний рік.

Особам які працюють за сумісництвом , додаткова оплачувана відпустка не надається .

4.3. Додаткові оплачувані відпустки надаються працівнику одночасно із щорічною відпусткою згідно установленого графіка або за згодою сторін окремо від неї. 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 додаткова відпустка повинна бути використана.

4.4. Обчислення середнього заробітку для оплати додаткової відпустки проводиться в порядку , передбаченому для обчислення щорічної відпустки.

4.5. Підприємство має право за порушення трудової дисципліни , несумлінне виконання трудових обов'язків зменшувати тривалість додаткової відпустки повністю або частково.

4.6. Конкретні умови надання додаткових оплачуваних відпусток встановлюються підприємством за погодженням з профспілковим комітетом (шляхом прийняття спільної постанови).

4.7. Окрім додаткових оплачуваних відпусток , з урахуванням стажу роботи і фінансових можливостей, колективним договором (угодою) можуть встановлюватись продовжені, понад передбачену законодавством тривалість відпустки по нагляду за дитиною (дітьми); батькам чиї діти ідуть навчатись до 1-4 класів (в перший день навчального року); за відсутність лікарняних листів по захворюванню протягом календарного року ; у зв'язку з одруженням самого працівника чи його дітей; зі смертю членів сім'ї та родичів; народження дитини ; святкування срібного та золотого ювілею та в інших подібних випадках.

5. Порядок і умови встановлення працівнику підприємства надбавок, доплат, премій, винагород, інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Розміри надбавок (за високі досягнення у праці і виконання особливо важливої роботи, персональні надбавки) головам правлінь споживчих товариств та головам ревізійних комісій споживчих товариств затверджуються загальними Зборами їх членів або правлінням споживчого товариства (у разі делегування йому цього права), з наступним затвердженням загальними зборами.

Виплати премій, винагород, інших видів матеріального заохочення головам правлiнь та головам ревізійних комісій споживчих товариств здійснюється за рішенням правлiнь цих органів на загальних підставах відповідно до вимог, передбачених колективним договором, положенням.

Розміри надбавок (за високі досягнення у праці і виконання особливо важливої роботи, персональні надбавки) керівникам і головним бухгалтерам підприємства визначаються власником або уповноваженим ним органом.

Виплати премій, винагород, інших видів матеріального заохочення керівникам та головним бухгалтерам споживчих товариств здійснюються за погодження з власником або уповноваженим ним органом.

Надбавки, доплати, премії, винагороди ураховуються під час обчислення середнього заробітку, який зберігається за працівником на час відпустки, на період тимчасової непрацездатності та в інших випадках, передбачених законодавством.

Виплати зазначених надбавок, доплат, премій, винагород проводиться одночасно з виплатою заробітної плати за другу половину місяця.

Особи, які мають дисциплінарне стягнення, за рішенням керівника підприємства, погодженим з профспілковим комітетом, можуть бути позбавлені виплат премій, винагород, доплат, надбавок, інших видів виплат, стимулюючого характеру повністю або частково.

5.1. Порядок установлення і виплати надбавок, виплат.

5.1.1. Надбавка за вислугу років

Надбавка за стаж роботи у споживчій кооперації виплачується працівнику підприємства щомісячно залежно від стажу роботи у таких розмірах:

<i>Стаж роботи в системі (роки)</i>	<i>процент надбавки до посадового окладу</i>
Понад 3-5	10
Понад 5 – 10	15
Понад 10- 15	20
Понад 15-20	25
Понад 20 – 25	30
Понад 25	40

Надбавка за вислугу років виплачується з дня прийняття працівника на роботу у разі наявності стажу роботи, який дає право на одержання надбавки. Особам, які працюють за сумісництвом, надбавка за вислугу років не виплачується.

Надбавка за вислугу років обчислюється з посадового окладу (тарифної ставки) за основною професією (посадою) працівнику, у якого протягом календарного місяця виникло право на підвищення надбавка за вислугу років розмір надбавки змінюється з початку наступного місяця.

До стажу роботи, який дає право на одержання надбавки за вислугу років, зараховується стаж роботи працівника, обчислений згідно з порядком, викладеним у розділі 3 цього Положення.

5.1.2. Персональна надбавка

Розмір надбавки встановлюється в межах до 50 % тарифної ставки (посадового окладу). Надбавка встановлюється висококваліфікованому працівнику, який має відповідні знання і досвід роботи, постійно надає практичну допомогу підприємствам системи, вносить максимальний особистий внесок у виконання завдання, доручень.

5.1.3. Надбавка за високі досягнення у праці і виконання особливо важливої роботи.

Розмір надбавки встановлюється в межах до 50 % тарифної ставки (посадового окладу). Надбавка встановлюється працівнику, який досяг високих показників роботи, зайнятий на важливих ділянках, забезпечує високу якість виконуваних завдань, передає свій досвід та знання іншим працівникам.

5.1.4. Надбавка за почесні звання .

Працівнику підприємства встановлюється надбавка до посадового окладу (тарифної ставки) за почесні, спортивні звання.

За почесні звання України, колишнього СРСР, країн СНД та Балтії, автономних республік : «заслужений» - у розмірі 20% ; за спортивні звання «заслужений тренер», «заслужений майстер спорту» - 20%; «майстер спорту міжнародного класу» - 15 %, «майстер спорту» - 10%, «Мати –героїня» - 15%. За наявності 2 або більше звань встановлення надбавки до посадового окладу (тарифної ставки) працівника здійснюється за одним (вищим) званням.

5.1.5. Надбавка за високу професійну майстерність.

Розмір надбавки встановлюється диференційовано до тарифної ставки. Максимальний її розмір – до 24% тарифної ставки.

Надбавка встановлюється робітнику, який забезпечує високу якість виконуваних робіт, високу продуктивність праці, суворе дотримання технологічної, виробничої та трудової дисципліни. Надає практичну допомогу молодим працівникам.

Значення надбавки може також встановлюватись за високу культуру обслуговування і професійну майстерність працівникам підприємств оптової та роздрібно-ї троговілі.

5.1.6. Надбавка за класність.

Надбавка за класність встановлюється водіям легкових та вантажних автомобілів у таких розмірах :

Водіям 2-го класу -10 %, 1-го класу – 25% тарифної ставки за відпрацьований водієм час.

5.1.7. Доплата за суміщення професій (посад)

Доплата одному працівнику максимальними розмірами не обмежується і визначається наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами професій (посад) суміщуваних працівників.

Під суміщенням професій (посад) слід розуміти виконання працівником , за його згодою, поряд із основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою).

Передумовою суміщення професій (посад) є наявність професії (посади) в штатному розписі, яка є вакантною. За відсутності вакансії суміщення професій (посад) неможливе.

Обовязки вивільненого працівника можуть покладатися на одного або кількох працівників. Погодження про суміщення професій (посад) може обумовлюватись з визначений час або безстроково і оформлюється розпорядженням (наказом) керівника із зазначенням професії (посади), що суміщається, та розміру доплати .

Доплати за суміщення професій (посад) можуть установлюватись працівникам, які відносяться до однієї або різних категорій персоналу.

5.1.8. Доплати за збільшення обсягу робіт.

Доплата максимальними розмірами не обмежується і визначається наявністю одержаної економії за тарифними ставками (окладами), які могли б виплачуватися при нормативній (штатній) чисельності працівників.

Під збільшенням обсягу робіт слід розуміти виконання працівником, за його згодою, поряд із своєю основною роботою , обумовленою трудовим договором, додаткового обсягу робіт по одній і тій же вакантній професії (посаді).

Доплата за збільшення обсягів робіт кожному працівнику встановлюється диференційована, в залежності від складності, характеру та обсягів робіт, витрат робочого часу. Погодження про збільшення обсягів робіт оформлюється розпорядженням (наказом) керівника із зазначенням обсягу додаткової роботи та розміру доплати.

5.1.9. Доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Граничні розміри доплати установлюються в межах до 100% тарифної ставки (посадового окладу) відсутнього працівника. Під виконанням обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення його від основної роботи слід розуміти заміну працівника, відсутнього через хворобу, у зв'язку з відпусткою без збереження заробітної плати та з інших причин, коли згідно з законодавством за ним зберігається посада (робоче

місце), іншим працівником (працівниками) за його (їх) згодою по обній і тій же або різних професіях (посадах).

5.2. Умови преміювання виплат винагород, інших видів заохочень.

5.2.1. Преміювання за основні результати господарської діяльності.

Преміювання за основні результати роботи може здійснюватись помісячно чи поквартально за виконання та перевиконання програм (планів) або досягнення встановлених показників діяльності. Такими показниками можуть бути:

- а) збільшення рівня рентабельності проти відповідного періоду минулого року;
- б) зменшення рівня витрат обертання, виробництва, собівартості продукції.

Преміювання здійснюється за умови забезпечення збереження кооперативної власності, високої культури обслуговування населення, рентабельної роботи підприємства, дотримання трудової та виробничої дисципліни з урахуванням реального внеску кожного працівника в загальні підсумки роботи. Рекомендується встановлювати до трьох показників преміювання із загальним розміром преміювання працівника до 50% його посадового окладу, тарифної ставки за фактично відпрацьований час.

5.2.2. Виплата винагороди за загальні підсумки роботи за рік.

Розмір винагороди визначається в залежності від безпосереднього стажу роботи кожного працівника і реального його трудового внеску в загальні підсумки, суми наявних фінансових коштів, передбачених на цю мету.

Винагорода виплачується в повному розмірі працівнику, який працював на даному підприємстві, як правило, увесь календарний рік. Виплата винагороди здійснюється по закінченню календарного року після складання річного бухгалтерського балансу .

У стаж роботи, тривалість якого враховується при виплаті винагороди за підсумками роботи за рік, включається час роботи на даному підприємстві, обчислений згідно порядку визначення стажу роботи, викладеним у розділі 3 цього положення.

До складу заробітної плати на яку нараховується винагорода , включаються виплати із фонду заробітної плати за посадовими окладами, тарифними ставками, відрядними розцінками, доплати і надбавки, премії, інші види заохочень стимулюючого характеру. При визначенні максимальної суми коштів, що може бути направлена на виплату винагороди за підсумками роботи за рік, рекомендується виходити із півторамісячного заробітку одного працівника в середньому по підприємству, з коригуванням його, виходячи із основних тарифних ставок, посадових окладів.

5.2.3 .Грошові виплати разового характеру .

З урахуванням фінансових можливостей підприємство може виплачувати працівнику у разі виходу на пенсію та при наявності стажу роботи на підприємстві не менше 10 років

грошову допомогу в розмірі 5 місячних грошових окладів (середньомісячної заробітної плати, нарахованої за тарифними ставками, відрядними розцінками за останні 2 місяці роботи), а при стажі роботи понад 15 років – грошова допомога збільшується вдвічі.

З урахуванням фінансових можливостей підприємство може виплачувати працівнику одноразові виплати у разі ювілейних дат, до Міжнародного жіночого дня – 8 березня, до професійного свята – Міжнародного дня кооперації, ветеранам праці споживчої кооперації, при смерті рідних.

За рахунок коштів підприємства може надаватися працівнику, ветерану споживчої кооперації матеріальна допомога на оздоровлення, часткове відшкодування вартості путівки працівнику та його дітям у будинки відпочинку, санаторії, тощо...

Сума грошових виплат встановлюється правлінням споживчого товариства.

7. Прикінцеві положення.

Зміни і доповнення до цього положення вносяться правлінням споживчого товариства з наступним їх затвердженням загальними зборами пайовиків споживчого товариства. У разі внесення законодавством змін чи доповнень у закони, інші нормативно-правові акти або прийняття нових, які регулюють правові відносини стосовно матеріального та соціального забезпечення працівника споживчого товариства. Норми положення діють у частині, що не суперечать законам, іншим нормативно-правовим актам.



Голова правління
Хрестищеського с/госп

В. В. Березин

Голова правління
колективу
Хрестищеського с/госп

В. В. Березин

Комплексні заходи

з охорони праці, спрямовані на поліпшення умов праці, приведення їх у відповідність до санітарно-гігієнічних правил

Найменування заходів	Кошти	Терміни	Відповідальний за виконання
Придбати та постійно поповнювати медичні аптечки для всіх торговельних підприємств, апарату управління	0,3	Постійно по мірі необхідності	Петрук Н.А.
Організувати забезпечення працівників спецодягом та іншими засобами індивідуального захисту згідно установлених норм	0,5	Постійно по мірі необхідності	Петрук Н.А.
Забезпечити кожен магазин вогнегасниками в повній мірі	0,5	Постійно по мірі закінчення терміну дії	Петрук Н.А.
Провести навчання та інструктажі з питань протипожежної безпеки		По плану	Петрук Н.А.

Голова правління

Хрестищенського споживчого товариства

Голова профспілкового комітету

Хрестищенського споживчого товариства



Н.А.Петрук

Л.М.Козерог

СПИСОК

Професій , посад працівників, що мають право на безкоштовне отримання спецодягу по Хрестищенському споживчому товаристві

Найменування професій , посад	Найменування спецодягу	термін
продавець	Халат Х/б	6 місяців
буфетник	Халат Х/б	6 місяців

Голова правління
Хрестищенського споживчого товариства

Голова профспілкового комітету
Хрестищенського споживчого товариства



Н.А.Петрук

Л.М.Козерог

Режим роботи (графіки роботи)

працівників Хрестищенського сільського споживчого товариства

Для працівників апарату управління встановлюється п'ятиденний робочий тиждень, з двома вихідними днями. Тривалість робочого часу працівників становить 40 годин на тиждень.

Початок роботи о 8-00 годині закінчення о 17-00 год.

Перерва для відпочинку і харчування з 12-00 до 13-00 год.

Для працівників прилавку встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. Та сумарний облік робочого часу таким чином, щоб ця величина не перевищувала законодавчо встановлену річну норму робочого часу

Голова правління
Хрестищенського споживчого товариства



Н.А.Петрук

Голова профспілкового комітету
Хрестищенського споживчого товариства

Л.М.Козерог

22

Голова Правління
Хрещищенського сільського
споживчого товариства
Петрук Наталія Анатоліївна



« 22 »

02

2020 року

Голова Профспілкового комітету

Козерог Лариса Миколаївна

« 22 » 02 2020 року

Додаток 5

ПЕРЕЛІК

посад, робіт, професій з ненормованим робочим днем по Хрещищенському ССТ, робота на яких передбачає надання додаткової відпустки терміном до 7 календарних днів

1. КЕРІВНИКИ

- 1.1. Голова Правління Хрещищенського споживчого товариства
- 1.2. Головний бухгалтер.

2. ПРОФЕСІОНАЛИ, ФАХІВЦІ

Провідні фахівці, фахівці I, 2 категорій, фахівці:

- 2.1. Бухгалтер.

3. ТЕХНІЧНІ СЛУЖБОВЦІ, РОБІТНИКИ СФЕРИ ТОРГІВЛІ ТА ПОБУТОВИХ ПОСЛУГ

- 3.1. Водій автотранспортних засобів.

Голова правління
Хрещищенського споживчого товариства

Голова профспілкового комітету
Хрещищенського споживчого товариства



Н.А.Петрук

Л.М.Козерог