



У КРАЇНА  
КОРЮКІВСЬКА РАЙОННА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ  
ЧЕРНІГІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ  
УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

вул. Воскресенська 9, м. Корюківка, 15300, тел: (04657) 2-15-05, факс: 2-15-05, е-пошт: [kognad@zakspu.km.gov.ua](mailto:kognad@zakspu.km.gov.ua),  
відповідь з СДРПОУ 03196067

17.03.2023 № 01-22/1231

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Сосницький хлібокомбінат районної  
спілки споживчих товариств

*Про реєстрацію Колективного  
договору*

Управлінням соціального захисту населення Корюківської районної  
державної адміністрації відповідно до Порядку повідомної реєстрації галузевих  
(міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів зареєстровано  
Ваш Колективний договір за №04-21/176 від 17.03.2023 року.

Начальник

Світлана САМСОН

Тетяна ЧЕРКАСОВА 21505

**Колективний договір  
між дирекцією та профспілковим комітетом  
Сосницького хлібокомбінату районної спілки споживчих товариств  
на 2022-2025 роки**

**смт Сосниця**

**2022 рік**

## **ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

Колективний договір (далі – договір) укладено на 2022–2025 роки між дирекцією та профспілковим комітетом працівників Сосницького хлібокомбінату (далі – сторони) відповідно до Законів України “Про колективні договори і угоди”, “Про соціальний діалог в Україні” та положень Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки та обласної Угоди на 2021-2023 роки.

Договір визначає узгоджені позиції і зобов’язання сторін в межах своїх повноважень, які спрямовані на підвищення ефективності господарської діяльності системи та регулювання соціально-економічних, трудових відносин.

Положення колективного договору поширюються на всі господарюючі суб’єкти Сосницького хлібокомбінату, в тому числі юридичні та фізичні особи – члени, що здійснюють підприємницьку діяльність і з якими укладені договори співпраці, та працівників Сосницького хлібокомбінату, що перебувають у сфері дії сторін. Сторони керуватимуться принципами недопущення дискримінації в сфері трудових відносин за ознаками статі, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного, соціального походження, віку, стану здоров’я, підозри, чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов’язків, членства у професійній спілці чи іншому об’єднанні громадян, громадській спілці, а також за іншими ознаками, не пов’язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Положення колективного договору є обов’язковими до виконання для сторін, які його уклали.

Зобов’язання колективного договору не повинні суперечити чинному законодавству України. При прийнятті Президентом України, Верховною Радою, Урядом або Генеральною угодою більш високих гарантій для працюючих, ніж передбачених в цій Угоді, вважати їх нормою для виконання.

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

Колективний Договір набирає чинності з дня його підписання уповноваженими представниками сторін, і діє до укладання нового Колективного Договору.

Дирекція хлібокомбінату сприяє у вирішенні наступних питань:

### **РОЗДІЛ I**

#### **Сприяння розвитку виробництва , та забезпечення зростання зайнятості**

1.1. Збільшувати обсяги у виробництві - шляхом підвищення якості продукції та розширення асортименту.

1.2. Забезпечити виконання комплексних заходів з ефективного використання економічних, трудових і фінансових ресурсів, в тому числі щодо зниження дебіторської і кредиторської заборгованості, недопущення непродуктивних витрат для забезпечення прибуткової роботи Підприємства.

1.3. Вивчати та запроваджувати досвід підприємств споживчої кооперації.

1.4. Співпрацювати з центральними і місцевими органами влади щодо підтримки та створення сприятливих умов для розвитку Підприємства.

1.5. Передбачити у програмі розвитку Підприємства заходи з вирішення проблем зайнятості, збереження та створення нових робочих місць для інвалідів, багатодітних жінок .

1.6. Уразі виникнення об'єктивних причин, через які неминучі масові звільнення працівників з підстав, передбачених пунктом 1 ст .40КЗпПУ, запропонувати запобіжні заходи. Звільнення провести лише за умови попереднього ( не менше, ніж 2 місяці ) письмового повідомлення профспілкового комітету про причини і обсяги скорочень, терміни вивільнення , спеціальності працівників, що підлягають скороченню.

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

1.8. Створювати умови для недопущення застосування на Підприємстві нетипових форм зайнятості ( аутсорсинг, аутстафінг тощо) на роботах, які виконуються штатними працівниками. Протидіяти використанню на Підприємстві нелегальної праці без офіційного укладення трудових договорів.

1.9. Забезпечувати у разі ліквідації юридичної особи і створення на базі її майна іншої юридичної особи, яка продовжує ту саму діяльність, що й ліквідована, пріоритетне працевлаштування працівників ліквідованої юридичної особи на новоствореній.

1.10. 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 та виробничої дисципліни.

1.11 Скорочувати непродуктивні втрати робочого часу за рахунок ефективного використання трудових ресурсів та робочих місць.

1.12. Працівникам, звільненим за пунктом 1 статті 40 КЗпП України, виплачувати вихідну допомогу у розмірі, що перевищує середній місячний заробіток, з урахуванням їх віку та стажу роботи на Підприємстві.

1.13. При тимчасових зменшеннях обсягів діяльності, за згодою працівника, встановлювати неповний робочий день або тиждень з виплатою заробітної плати відповідно до відпрацьованого часу, при необхідності запропонувати гнучкий режим роботи, скорочувати до мінімуму надурочні роботи.

## РОЗДІЛ II

### 2. Умови праці

#### 2.1. У сфері оплати праці

2.1.1. Самостійно визначати у колективних договорах форми, системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, системи посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород за вислугу років всім категоріям працюючих та інших заохочувальних, компенсаційних та гарантійних виплат підприємством з дотриманням норм і гарантій.

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

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

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

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

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

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

2.1.7. У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно виконаній нормі праці.

2.1.8. Доплату працівникам за роботу зі шкідливими умовами праці проводити за умовами атестації робочих місць відповідно до робіт та професій, встановлених Примірним переліком ( додаток 4).

2.1.9. Застосовувати на підприємстві доплати та надбавки до тарифних ставок і посадових окладів працівникам при наявності коштів за вислугу років працівникам споживчої кооперації в кінці поточного року, на початку наступного року (додаток 2).

- за роботу в нічний час працівникам хлібопечення до 45%, та у вечірній час до 20%;
- за роботу в недільні дні для працівників хлібопечення, які працюють за графіком безперервного виробництва до 50%;
- святкові дні – в подвійному розмірі.
- персональних надбавок до 50 % тарифної ставки (посадового окладу).

Робота у святковий і неробочий день оплачується у подвійному розмірі ( на бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку).

**НАДБАВКИ :** за класність водіям легкових і вантажних автомобілів :

- 1-го класу – 25%
- 2-го класу - 10%

2.1.10. Встановлювати розмір заробітної плати залежно від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності Підприємства.

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

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

2.1.13. Забезпечувати в першочерговому порядку своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати працівникам Підприємств у робочі дні в строки, встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцять календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

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

У разі затримки виплати заробітної плати працівникам надавати на вимогу профспілкового органу інформацію про наявність коштів на рахунках Підприємства відповідно до законодавства.

2.1.14. На період подолання фінансових труднощів Підприємства терміном не більше як шість місяців, оплата праці працівників може бути нижче від норм, визначених Генеральною, Галузевою, обласною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці.

2.1.15. Виконувати вимоги статті 33 Закону України "Про оплату праці" щодо здійснення індексації індивідуальної заробітної плати в період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати та статті 34 щодо компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифи на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством. Відсутність власних коштів не є підставою для невиплати цієї компенсації працівникам.

2.1.16. При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від Підприємства, в т. ч. грошова компенсація за невикористані дні щорічної і додаткових відпусток, передбачених законодавством і Галузевою угодою провадяться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.

2.1.17. При зміні умов оплати праці на Підприємствах у бік підвищення, особам, яких попереджено про звільнення на підставі пункту 1 ст. 40 КЗпПУ, встановлювати такі ж тарифні ставки (оклади), як і для інших працівників Підприємства.

2.1.18. 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.

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.

Час простою з вини працівника не оплачується.

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

2.1.20. Здійснювати оплату праці при невиконанні норм виробітку не з вини працівника 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. Зберігати середню заробітну плату за основним місцем роботи за працівниками, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовку, перепідготовку, навчання інших професій з відливом від виробництва.

2.1.22. Покладати 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.

2.1.23. На Підприємстві за погодженням з профспілковим комітетом проводити зміну чинних норм праці та запроваджувати нові. Власник або уповноважений ним орган повідомляє працівників не пізніше як за один місяць до їх запровадження.

2.1.24. У разі банкрутства Підприємства чи ліквідації його в судовому порядку зобов'язання перед працівниками щодо заробітної плати, яку вони повинні одержати за працю (роботу, послуги), виконану у період, що передував банкрутству чи ліквідації Підприємства, виконуються відповідно до Закону України "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом".

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

2.1.26. Здійснювати виплату преміювання працівникам хлібокомбінату при наявності коштів (додаток 1).

2.1.27. Здійснювати виплату винагороди за кінцеві результати роботи підприємства при наявності коштів (додаток 3).

2.1.28. Забезпечити збільшення частки працівників, які отримують заробітну плату вищу прожиткового мінімуму, не менше як на 10 % пунктів щороку.

## 2.2. У сфері охорони праці

2.2.1. Організовувати діяльність Сосницького хлібокомбінату з врахуванням вимог Законів України "Про охорону праці", "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів.

2.2.2. Назначити відповідальних за охорону праці на Підприємстві відповідно до вимог статті 15 Закону України "Про охорону праці".

2.2.3. Забезпечити виконання комплексних заходів спрямованих на поліпшення умов праці, приведення їх у відповідність до вимог законодавчих, нормативних актів з охорони праці.

2.2.4. Проводити профілактичну роботу для попередження виробничого травматизму і професійних захворювань. Здійснювати контроль та проводити аналіз стану охорони праці, аварійності та травматизму.

2.2.5. Забезпечити на Підприємстві виконання рекомендацій і приписів державних органів з нагляду за охороною праці, пожежної безпеки, Фонду соціального страхування України, комісій з їх розслідування. У разі створення реальної загрози життю і здоров'ю працюючих розглядати доцільність перебування на займаних посадах керівників Підприємств.

2.2.6. Заохочувати працівників Підприємств за активну участь та ініціативу в запровадженні заходів щодо підвищення безпеки і дотриманні законодавчих, нормативних вимог з охорони праці на робочому місці.

2.2.7. Організовувати в установленому порядку навчання і перевірку знань з охорони праці працівників, представників профспілки та забезпечувати їх направлення на спеціалізоване навчання.

2.2.8. а) Надавати матеріальну допомогу травмованим працівникам на виробництві залежно від кількості днів непрацездатності у таких розмірах:

- до 10 днів – у розмірі 1/4 середньомісячної заробітної плати;
- до 20 днів – у розмірі 1/3 середньомісячної заробітної плати;
- до 30 днів – у розмірі 1/2 середньомісячної заробітної плати;
- більше 30 днів – у розмірі середньомісячної заробітної плати;

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

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

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

України "Про охорону праці", "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування".

2.2.10. Забезпечувати працюючих необхідним спецодягом, спецвзуттям, а також іншими засобами індивідуального та колективного захисту згідно з діючими нормами.( Додаток 7)

2.1.11. Не допускати притягнення до відповідальності працівників внаслідок вчинених ними належним чином дій щодо захисту своїх прав з питань охорони праці, або працівників, які відмовилися від виконання роботи чи залишили роботу і мали достатні підстави вважати, що вона становить безпосередню й серйозну небезпеку для їх життя чи здоров'я, життя та здоров'я інших людей.

2.2.12. Для зменшення негативного впливу, різних факторів ризику на стан здоров'я працівників, робота яких пов'язана з використанням екранних пристройів, передбачати додаткові регламентовані перерви для відпочинку:

- через кожну годину безперервної роботи -10 хвилин;
- через кожні 2 години роботи – 15 хвилин.

2.2.13. Створювати необхідні умови для проходження працівниками медичних оглядів.

2.2.14. Забезпечити працюючих аптечками, укомплектованими медикаментами першої необхідності.

2.2.15. Забезпечити працівників хлібокомбінату миючими засобами.  
(Додаток №6)

### **РОЗДІЛ III**

#### **Трудові відносини та відпочинок**

3.1. Регулювати трудові відносини відповідно до законодавства України про працю та статуту Підприємства.

3.2. При укладанні трудового договору з керівником підприємства інформувати про відповідальність працівника за стан дотримання законодавства з оплати праці, нормування праці та охорони праці на Підприємстві, а також про умови праці на підприємстві, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів та про можливі наслідки їх впливу на здоров'я .

3.3. Узгоджувати графіки чергування працівників у вихідні та святкові дні з профспілковим комітетом.

3.4. В разі необхідності застосовувати на підприємстві підсумковий облік робочого часу на певний період таким чином , щоб ця величина не перевищила законодавчо визначену норму робочого часу. Визначати

конкретний перелік обов'язків: посадовими інструкціями керівників, фахівців та робочими інструкціями – робітників.

3.5. Створити комісію з трудових спорів на підприємстві та сприяти підвищенню ефективності розгляду ними трудових спорів ( додаток 5).

3.6. Залучати працівників Підприємства за необхідності до надурочних робіт згідно з чинним законодавством України. За можливості задовольняти прохання працівника про звільнення його від надурочних робіт.

3.7. 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.

3.8. Зберігати відпустки раніше встановленої загальної тривалості за працівниками, які користувалися відпусткою більшої загальної тривалості, ніж визначено відповідно до законів та інших нормативно-правових актів України, на весь час їх роботи на даному Підприємстві на посадах, професіях, роботах, що давали їм право на цю відпустку, та за наявності умов, за якими вона надавалася (п. 8 Закону України "Про внесення змін до Закону України "Про відпустки" від 02.11.2000 № 2073-III).

3.9. Надавати щорічні додаткові відпустки: Ненормований робочий день не застосовувати для працівників, зайнятих на роботах з неповним робочим днем.

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

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

3.12. Надавати щорічні додаткові відпустки працівникам з ненормованим робочим днем тривалістю 7 календарних днів ( додаток 8).

3.13. 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.

3.14. 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 на термін що передбачено статтями 25 та 26 Закону України "Про відпустки".

3.15 При наявності коштів проводити виплату на оздоровлення всім категоріям працюючих при виході у відпустку в розмірі 1500 грн.

3.16. Забезпечувати рівні права та можливості жінок і чоловіків відповідно до законодавства.

3.17. Відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно – масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірі 0,3 % від фонду оплати праці .

#### **РОЗДІЛ IV** **Соціальний захист працюючих**

4.1. При поворотному прийнятті працівника на роботу протягом одного року, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених пунктом I ст. 40 КЗпПУ, він має право на укладення трудового договору, якщо власник або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації. За працівником відновлюються соціально-побутові пільги.

4.2. У разі необхідності надавати матеріальну допомогу працівникам на лікування, користуючись коштами обласного фонду матеріальної допомоги.

4.3. При наявності власних коштів надавати працівнику:

а) грошову допомогу у разі виходу на пенсію за наявності стажу роботи в споживчій кооперації не менше 10 років в розмірі одного місячного посадового окладу (середньомісячної заробітної плати, нарахованої за тарифними ставками, відрядними розцінками за останні два місяці роботи), а при стажі роботи понад 15 років – гроєва допомога збільшується вдвічі;

б) одноденну оплачувану відпустку 31 серпня або 1 вересня одному з батьків школярів 1–4 класів;

в) вільного часу із збереженням основної заробітної плати: при святкуванні ювілейних дат, днів народження – 1 день; батькам при народженні дитини – 1 день, в поминальний день;

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

д) грошову допомогу багатодітним сім'ям, сім'ям без батька (матері), при народженні дітей, при смерті рідних (батька, матері, дітей);

е) матеріальну допомогу на оздоровлення під час щорічної відпустки;

е) здійснювати часткову оплату навчання студентів у вищих навчальних закладах за напрямленнями Підприємств.

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

4.5. Надавати працівникам вільного робочого часу при збереженні основної заробітної плати:

- при святкуванні ювілейних дат (дні народження -50,60 років – 1 день;)
- батькам при народженні дитини – 1 день.

4.6. Надавати матеріальну допомогу при смерті рідних (батька, матері, чоловіка, дружини, дітей) в розмірі 1000 грн., а також виділити такі продукти:

- хліб -10 шт.
- батон – 5 шт

4.7. Проводити виписку борошняних відходів для потреб працівників згідно поданої заяви і черги, надавати автомобільні послуги своїм працівникам

4.8. Надавати грошову допомогу при наявності власних коштів багатодітним сім'ям, сім'ям без батька (матері), молоді, яка призывається на військову службу, при народженні дітей, жінкам до 8 Березня, чоловікам до 14 Жовтня (день Українського козацтва та захисника України), всім працівникам до професійного свята – Дня кооперації, дня харчової промисловості, при святкуванні ювілейних дат (20 років, 30 років, 40 років, 50 років, по 300 грн., а при досягненні пенсійного віку тарифну ставку, або посадовий оклад).

4.9. При наявності власних коштів надавати грошову допомогу (подарунок) працівникам, що вступають до шлюбу.

4.10. Хліб і хлібобулочні та кондитерські вироби продавати працівникам по оптово – відпускних цінах.

## РОЗДІЛ V

### ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ :

5.1. Представляти права та інтереси працівників у відносинах з адміністрацією. Вносити в установленому порядку подання про відмінні рішень та дії власника підприємства, які суперечать законодавству, в межах компетенції профспілок.

5.2. Здійснювати контроль за додержанням на Підприємстві законодавства про оплату праці.

5.3. Здійснювати контроль за додержанням на Підприємстві законодавства про оплату праці та створення належних умов праці, належних виробничих та санітарно – побутових умов.

5.4. Здійснювати контроль за забезпеченням працівників спецодягом , спецзуттям та засобами індивідуального захисту. Вимагати усунення виявлених недоліків.

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

5.6. Сприяти нарощуванню обсягів діяльності Підприємства, підвищення ефективності господарювання з метою зростання на цій основі розмірів заробітної плати та забезпечення додержання виробничої та трудової дисципліни.

5.7. Здійснювати контроль за працевлаштуванням молоді, створенням для неї належних умов для адаптації в трудових колективах , підвищенням кваліфікації та трудової майстерності .

5.8. Здійснювати контроль за виконанням колективного договору на належному рівні.

5.9. Представляти інтереси працівників в органах, що розглядають індивідуальні та колективні трудові спори.

5.10. Забезпечувати участь всіх працюючих хлібокомбінату у роботі профспілкових зборах по підведенню підсумків виконання колективного договору.

5.11. Проводити активну роз'яснювальну роботу серед працівників щодо здорового способу життя, шкідливості вживання алкогольних, наркотичних засобів.

## РОЗДІЛ VI

### Робота з молоддю

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

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

6.3. Створювати для молоді додаткові робочі місця.

6.4. Вирішувати питання надання направлень на навчання за денною або заочною формою в кооперативні навчальні заклади.

Перераховувати в установлений термін кошти навчальним закладам системи за студентів, які навчаються за напрямленнями Підприємства.

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

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

## РОЗДІЛ VII

### Соціальне партнерство

З метою координації діяльності, пов'язаної з колективною договірним регулюванням соціально - економічних і трудових відносин та вдосконалення соціального партнерства сторони домовились.

7.1. Створювати умови для продуктивної праці, стабілізації роботи підприємства, підвищення життєвого рівня працюючих.

7.2. Здійснювати безготіковий централізований збір та перерахування профспілковому комітету райспоживспілки профспілкових внесків за письмовими заявами працівників.

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

Брати участь у розгляді індивідуальних і колективних трудових спорів.

7.4. Вносити зміни і доповнення до цього колективного договору протягом його дії за взаємною згодою. Тлумачення положень цієї угоди проводити разом.

7.5. Не приймати в односторонньому порядку рішень.

Кожна зі 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 рішення в односторонньому порядку вважаються не дійсними.

7.6. Підбивати підсумки виконання колективного договору не менше двох разів на рік на зборах трудових колективів.

## • РОЗДІЛ VIII

### Заключні положення

8.1. Колективний договір підписаний у двох примірниках , зберігається у кожній зі сторін і має однакову юридичну силу.

Колективний договір підписали:

**Директор**  
**Сосницького хлібокомбінату**

**Голова**  
**профспілкового комітету**

**Г.В.Дробязко**

**Н.М.Ярмола**

Договір затверджено на спільному засіданні профспілкового комітету та дирекції Сосницького хлібокомбінату  
03 лютого 2022 року

ПОГОДЖЕНО :  
Голова профспілкового  
комітету



Н.М. Ярмола

ЗАТВЕРДЖЕНО :  
Директор  
Сосницького  
хлібокомбінату



Г.В. Дробязко

## ПОЛОЖЕННЯ

Про преміювання за основні результати господарської діяльності керівників, службовців, інженерно - технічних працівників, робітників Сосницького хлібокомбінату на 2022-2025 роки.

Премія виплачується за рахунок собівартості поточного року із загальної нарахованої суми включаючи надбавки і компенсації.

## ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ПРЕМІЇ

Основою для виплати премії є дані статистичної та бухгалтерської звітності.

Премія робітникам нараховується за фактично відпрацьований час. Колектив бригади і окремі працівники винні в погіршенні якості випущеної продукції , порушенні трудової дисципліни, не додержання стандартів і технологічних умов , повернення недоброкісної продукції, інших виробничих упущенів, не преміюються.

Директору надається право на погодження з профкомом лишати повністю або частково премії за виробничі упущення колективу бригади або окремих працівників .

Додаткові умови при невиконанні яких премія не нараховується повністю або частково:

- випуск недоброкісної продукції;
- особи які здійснюють прогул або крадіжку;
- особи які здійснили ДТП , з'явилися на роботі в не тверезому стані, за використання автомобіля в корисних цілях, приписок не виконаних робіт , свідомий вивід автомобіля з робочого стану відхилення від заданого маршруту, незадовільний технічний стан автомобіля, за не виконання розпоряджень адміністрації ;
- перевитрата паливо - мастильних матеріалів ;
- при наявності скарг від покупців, а також актів порушення правил торгівлі;

- у випадку притягнення до кримінальної відповідальності за будь - яке порушення ;
- при колективному преміюванні у випадку, коли колектив бригади допустив виробничі упущення: не своєчасне прибирання, не задовільний стан робочого місця , допущення грубих порушень охорони праці та ТБ, перевитрати сировини, порушення розпорядку дня, невиконання розпоряджень адміністрації, халатне відношення до своїх функціональних обов'язків, випуск недоброкісної продукції. При цьому зменшується загальна сума премії , а при серйозних недоліках колектив не преміюється взагалі. Це оформляється наказом з зазначенням причини;
- робітники які відпрацювали місяць , і три місяці звільнені за власним бажанням не преміюються ;
- робітники, які відпрацювали не повний місяць із за призову на військову службу , переходом на іншу роботу, вступом у навчальні заклади, виходом на пенсію, звільненням по скороченню штатів , інших поважних причинах , виплата премії здійснюється за фактично відпрацьований час.

При не виконанні головного показника премія резервується і виплачується при виконанні за квартал , півріччя, рік.

Премія понижується : при не виконанні плану випічки хлібобулочних виробів( в натуральному виразі), булочних , макаронних виробів на 10 %

Робітникам, новоприйнятим на роботу , премія за відпрацьований час в перший місяць роботи може бути нарахована за рішенням директора.

Після перегляду тарифних ставок і окладів розмір прогресивної оплати всім працюючим може бути збільшено до 65%

При досягненні прибутку за квартал премія виплачується в розмірі 20% від суми посадових окладів за квартал.

## **РОЗМІР ПРЕМІЮВАННЯ**

- адміністративний апарат-50%
- робітники виробничого цеху , вантажники -50 %
- кочегари – 40%
- слюсарі - 30%
- прибиральниці – 30%
- водії – 40%
- продавці – 40%

Показники преміювання \*

№п/п	Посада	Головні показники	Додаткові показники
1	Директор	Виконання плану товарів народного споживання (ТНС)	Виконання плану булочних виробів у відповідних одиницях. Своєчасна доставка високоякісної продукції
2	Завідувач виробництва	Виконання плану всіх видів продукції. Дотримання правил техніки безпеки (ТБ)	Своєчасна доставка високоякісної продукції .Дотримання правил санітарії.
3	Головний бухгалтер	Виконання планів ТНС. Виконання плану булочних виробів.	Своєчасна здача звітів.
4	Бухгалтер	Виконання плану ТНС. Виконання плану булочних виробів.	Своєчасне прийняття звітів і якісна їх обробка.
5	Технолог	Вик. плану ТНС. Відсутність забраковок. Виконання планів булочних виробів.	Дотримання правил технологічного режиму і санітарії.
6	Диспетчер з відпуску готової продукції	Дотримання графіків завезення продукції в торгівельну мережу. Реалізація якісної продукції.	Своєчасне відправлення готової продукції, здача звітів.
7	Продавці	Виконання плану товарообігу. Наявність виставочних ярликів цін на всі товари з повним їх оформленням. Дотримання розпорядку дня. Правильне ведення операції на касовому апараті.	Дотримання санітарного режиму. Відсутність скарг від покупців. Відсутність актів порушення торгівлі.
8	Прибиральник виробничих приміщень	Вик.плану ТНС.Своєчасне і якісне прибирання приміщень.	Дотримання правил санітарії.
9	Робітники виробничого цеху, кочегари	Вик. виробничих завдань, плану ТНС, збереження всіх видів ресурсів. Виконання плану булочних	Бережливе ставлення до обладнання. Дотримання правил

		виробів. Відсутність забраковок.	санітарії.
10	Водії	<p>Вик.плану ТНС.</p> <p>Дотримання графіків доставки продукції в торгівельну мережу. Утрим.транс.засобів в робочому стані.</p> <p>Збереження тари.</p>	<p>Відсутність дорожно-транспортних пригод. Дотримання графіків ремонту і технічного огляду.</p>

**ПОГОДЖЕНО :**  
Голова профспілкового  
комуїтету



Н.М.Ярмола

**ЗАТВЕРДЖЕНО :**  
Директор  
Сосницького  
хлібокомбінату



Г.В.Дробязко

## ПОЛОЖЕННЯ

про виплату надбавок за вислугу років працівникам  
Сосницького хлібокомбінату 2022-2025рр.

У відповідності з положенням „Про матеріальне та соціальне забезпечення працівників споживчої кооперації України”, затверджений зборами Ради Укоопспілки 16 скликання від 15.03.1995р. працівникам хлібокомбінату виплачується надбавка за вислугу років з урахуванням фінансових можливостей, складу кadrів і стажу роботи.

Надбавки за вислугу років виплачуються всім працівникам хлібокомбінату, виходячи з посадових окладів по штатному розкладу по підсумках роботи за рік в таких розмірах:

Стаж роботи	Розмір надбавки в долях місячного посадового окладу (тарифної ставки)
- від 1 до 2 років	0,6
- від 2 до 3 років	0,7
- від 3 до 4 років	0,8
- від 4 до 5 років	1,0
- від 5 до 15 років	1,2
- понад 15	1,5

Надбавка за вислугу років виплачується всім працівникам з дня прийняття на роботу і при наявності стажу роботи, який дає право на отримання надбавки. Працюючим по сумісництву надбавка за вислугу років не виплачується.

Надбавка за вислугу років нараховується виходячи з посадового окладу (тарифної ставки) за основною роботою. В стаж роботи, який дає право на отримання надбавки за вислугу років зараховується безперервний стаж роботи в споживчій кооперації.

Надбавка за високі досягнення в праці установлюється в розмірі 50% посадового окладу. Надбавки установлюються працівникам, які забезпечують високу якість виконаних робіт, високу продуктивність праці, суворе дотримання виробничої і трудової дисципліни, надають практично допомогу робітникам.

ПОГОДЖЕНО :

Голова профспілкового  
комітету



Н.М.Ярмола

ЗАТВЕРДЖЕНО :

Директор  
Сосніцького  
хлібокомбінату



Г.В.Дробязко

## ПОЛОЖЕННЯ

про виплату винагороди за кінцеві результати господарської діяльності по підсумках роботи за рік працівникам Сосніцького хлібокомбінату на 2022-2025 роки.

1. Дане положення вводиться з метою посилення матеріальної зацікавленості працівників в досягненні високих показників господарської та фінансової діяльності по забезпеченню більш повного особистого вкладу працівників в кінцеві результати роботи, укріплення трудової дисципліни.
2. Винагорода за кінцеві результати роботи по підсумках року виплачується всім працівникам хлібокомбінату, які мають безперервний стаж роботи не менше одного року.
3. Винагорода за кінцеві результати роботи по підсумках року виплачується працівникам, керівникам, інженерно-технічним працівникам, службовцям, які в штатному розкладі підприємства.
4. Винагорода виплачується також працівникам, які не працювали повний календарний рік з поважних причин:
  - при звільненні з роботи в зв'язку з призовом в армію, виходячи на пенсію по старості, або інвалідності, народженням дитини, при вступі в вищий або середній навчальний заклад, на курси підвищення кваліфікації з відривом від виробництва, з переходом на виборну посаду, переходом на іншу роботу, направлення в законне відрядження, звільнення в зв'язку з переїздом чоловіка, жінки в другу місцевість, в тому числі і за кордон.
  - при поверненні на роботу в організацію в зв'язку з закінченням строкової служби в армії, навчання на курсах підвищення кваліфікації з відривом від виробництва, роботи на виборних посадах, відпустки по догляду за дитиною, переходом по рішенню адміністрації, винагорода виплачується за час, коли працював на роботі.

Не виплачується винагорода працівникам, які не працювали повний календарний рік в зв'язку з виїздом за кордон за власним бажанням.

При роботі не повний рік винагорода виплачується виходячи із фактично одержаної заробітної плати .

В стаж роботи при виплаті винагороди за кінцеві результати роботи по підсумках року включається час безперервної роботи в споживчій кооперації . В стаж включається час відпустки жінкам по догляду за дитиною до досягнення віку 3 роки , час служби в армії, робота на виборних посадах , час навчання на курсах перепідготовки та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва, перевід по рішенню суду , а також за згодою між керівниками підприємств та організацій .

Тимчасові перерви не зараховуються в стаж роботи, якщо працівник до і після працював в апараті райспоживспілки , що зв'язано з навчанням у вищих і середніх навчальних закладах, профтехучилищах.

В заробітну плату, на яку нараховується винагорода, включається виплата з фонду оплати праці( оплата по тарифним ставкам, посадовим окладам, надбавки і доплати, в т.ч. за підвищення обсягу виконуючої роботи, всі види премій та інші виплати із фонду оплати праці).

Не зараховується в з/п винагорода за кінцеві результати по підсумках року , а також премії, виплачені із спец – фондів.

Для визначення розмірів винагороди по підсумках року, існує шкала в залежності від стажу роботи.

Стаж безперервної роботи	Коефіцієнт розміру винагороди
до 1 року	винагорода не виплачується
від 1 до 3 років	1
від 3 до 5 років	1,5
від 5 до 10 років	1,7
від 10 і більше	2,0

Винагорода за кінцеві результати роботи по підсумках року нараховується кожному працівникові по шкалі у відповідності з одержаної ним з/п, враховуючи безперервний стаж в межах коштів, використаних на ці цілі.

Особи які допустили розкрадання майна, які притягнуті до адміністративної та кримінальної відповідальності лишаються винагороди повністю.

Працівники лишаються винагороди повністю або частково за виробничі недоліки в роботі – порушені трудової дисципліни( прогули, сувора догана, безвідповідальне відношення до виконання службових обов'язків).

Особи, які допустили приписки , неправильну звітність, лишаються винагороди повністю.

Основою для нарахування і виплати винагороди за кінцеві результати роботи по підсумках роботи за рік є Положення про порядок і умови виплати винагороди затверджені директором і головою профспілкового комітету.

Винагороди виплачуються із фонду оплати праці після підведення підсумків господарської і фінансової діяльності за рік на зборах трудового колективу.

## ПЕРЕЛІК

робіт та професій, працівникам яких за умовами атестації робочих місць можуть бути встановлені доплати за роботу зі шкідливими умовами праці .

- кочегар виробничих печей ;
- пекар;
- тістовод;
- пекар - майстер;
- формувальник тіста;
- машиніст тісторобних машин;
- завантажувач – розвантажувач харчової продукції;
- вантажник;
- кондитер;
- слюсар з ремонту технологічних установок.

Директор  
Сосницького хлібокомбінату



Г.В.Дробязко

Голова  
профспілкового комітету



Н.М.Ярмола

**СКЛАД  
комісії по трудових спорах та соціального захисту працюючих**

1. Ситенок Д.О. - технолог , голова комісії
2. Герасименко Л.П. – диспетчер, член комісії
3. Доропей Г.М. – пекар, член комісії

Директор  
Сосницького хлібокомбінату



Ф.В.Дробязко

Голова  
профспілкового комітету



Н.М.Ярмола

## ПЕРЕЛІК

професій, яким передбачена видача миючих засобів по Сосницькому хлібокомбінату.

1 .Кочегари	1 один. на 3 місяці
2. Електрик	1 один. на 3 місяці
3. Слюсарі	1 один. на 1 місяць
4. Водії	1 один. на 1 місяць
5. Прибиральники	1 один. на 1 місяць
6. Вантажники борошна , хліба	1 один. на 1 місяць
7. Продавець	1 один на 1 місяць

Директор  
Сосницького хлібокомбінату



Г.В.Дробязко

Голова  
профспілкового комітету



Н.М.Ярмоля

## ПЕРЕЛІК

професій і посад працівників, якім передбачена видача безкоштовного спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту по Сосницькому хлібокомбінату.

№ п/п	Професія і посада працівників	спецодяг і спецвзуття	термін використання
1	Майстер зміни	халат білий бавовняний, косинка біла бавовняна, черевики кімнатні	6 міс. 6 міс. 4 міс.
2	Працівники виробничих бригад	костюм текстильний косинка біла або ковпак черевики кімнатні рукавиці робочі фартух білий	4 міс. 6 місяців 4 місяці до тиску 6 місяців
3	Оператор - кочегар	костюм бавовняний черевики кімнатні рукавиці робочі чоботи куртка ватна	24 місяці 12 місяців 4 місяці 24 місяці 36 місяців
4	Водій вантажних і легкових автомобілів	костюм бавовняний рукавиці робочі куртка ватна	24 місяці 3 місяці 24 місяці
5	Комірник готової продукції	халат білий черевики кімнатні	6 місяців 12 місяців
6	Кладовищики складу	халат білий бавовняний куртка ватна рукавиці робочі черевики кімнатні	12 місяців 36 місяців 6 місяців 12 місяців
7	Продавці	халат білий бавовняний накидки	6 місяців 6 місяців
8	Прибиральниці	халат білий бавовняний черевики кімнатні	6 місяців 6 місяців
9	Водій автотранспорту по перевезенню хліба	куртка біла фартух брезентовий костюм бавовняний куртка ватна рукавиці робочі нарукавники	4 міс. 12 місяців 12 міс. 36 міс. 3 міс. 6 міс.
10	Начальник виробництва і лабораторії	халат білий бавовняний черевики кімнатні	6 міс. 12 міс.
11	Директор	халат білий бавовняний	24 міс.
12	Електрик	костюм бавовняний рукавиці робочі печатки діелектричні черевики кімнатні	12 міс. 6 міс. 12 міс. 12 міс.
13	Виробничий цех	куртка ватна	24 міс.
14	Водій - реалізатор	буруки з колодышами куртка біла куртка-шаптани	12 міс. 12 міс. 36 місяців

Директор  
Сосницького хлібокомбінату

Г.В.Дробязко

Голова  
профспілкового комітету

Н.М.Ярмола



## ПЕРЕЛІК

Перелік посад, яким надається щорічна додаткова оплачувана відпустка 7 календарних днів, з ненормованим робочим днем.

1. Керівник підприємства
2. Начальник виробництва
3. Головний бухгалтер
4. Бухгалтер
5. Майстер зміни
6. Зав. кондитерським цехом

Директор  
Сосницького хлібокомбінату

Г.В.Дробязко

Голова  
профспілкового комітету

Н.М.Ярмола

