

Схвалено
на зборах трудового колективу
Великолучківського СТ
Протокол № 4
05.08.2021 2021р.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

укладений між правлінням Великолучківського
споживчого товариства та профспілковим комітетом
на 2021- 2023рр.

Напис
про повідомну реєстрацію між Великолучківським споживчим
товариством та профспілковою організацією

Зареєстровано Мукачівською державною адміністрацією

Реєстраційний номер № 49 від 17.08.21

Рекомендації реєстраційного органу № 02-20/1139 від 17.08.21р

Уповноважена особа
реєструючого органу



с. В. Лучки
2021 рік

З метою сприяння регулюванню трудових відносин і соціально економічних інтересів працівників та голови правління споживчого товариства ЦАНЬКО ВАСИЛЯ ВАСИЛЬОВИЧА з однієї сторони , і трудовий колектив в особі обраного голови профспілки Глагола Тетяни Василівни

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Даний Колективний договір укладено на 2021-2023 роки відповідно до Закону України „Про колективні договори і угоди” і набуває чинності з дня його підписання. Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти до тих пір , поки сторони не уклали новий.

Цей договір укладено з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів власника і працівників підприємства.

Сторони визнають цей договір нормативно-правовим актом і зобов'язуються виконувати встановлені в ньому норми, умови і домовленості. Жодна із сторін не може в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють чи відмінюють зобов'язання, норми чи положення цього договору

Зміни ,та доповнення до цього Договору вносяться в обов'язковому порядку у зв'язку із змінами чинного законодавства, Генеральної, Галузевої угод з питань що є предметом Колективного договору, а також за ініціативи однієї із сторін.

Дія цього Договору поширюється на всіх працівників підприємства, а також на обраних і штатних працівників профспілкової організації. Власник ознайомлює усіх працюючих ,а також щойно прийнятих на підприємство працівників з колективним договором.

Сторони протягом 10 днів після підписання цього Колективного договору подають його на реєстрацію до відповідного місцевого органу державної виконавчої влади

ПРАВЛІННЯ ВЕЛИКОЛУЧКІВСЬКОГО СПОЖИВЧОГО ТОВАРИСТВА ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ :

РОЗДІЛ 1.

СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ ВИРОБНИЦТВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

1.У СФЕРІ ВИРОБНИЦТВА.

Правління споживчого товариства зобов'язується:

1.1. Збільшувати обсяги в усіх галузях діяльності шляхом розширення форм торговельної , загальної діяльності , надання послуг населенню . Підвищувати мотивацію до праці працівників

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 втрат для забезпечення прибуткової роботи споживчого товариства.

1.3. Кошти, отримані від продажу цілісних майнових комплексів, основних засобів, першочергово спрямувати на розвиток матеріально - технічної бази підприємств.

1.4. Запровадити систему матеріального та морального заохочення, підвищення продуктивності праці.

1.5. Щомісячно аналізувати виробничо-господарську діяльність споживчого товариства з поквартальним інформуванням трудового колективу на зборах.

1.6. Забезпечувати працівниками дотримання дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку.

1.7. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, ліквідації реорганізації, перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників приймати лише після попереднього проведення переговорів з профкомом не пізніше як за три місяці до здійснення цих заходів.

1.8. При здачі в оренду приміщень магазинів, підприємств громадського харчування споживчого товариства включати в договір співробітництва питання про працевлаштування працюючих на цих об'єктах відповідно до вимог чинного законодавства.

1.9. Надавати вільний робочий час працівникам, які попереджені про звільнення за скороченням чисельності або штатів, для пошуку нової роботи терміном не менше 2-х годин на тиждень у межах робочого часу із збереженням заробітної плати.

1.10. В період тимчасових економічних труднощів з метою збереження кваліфікованих кадрів і запобігання безробіттю, роботодавець може впроваджувати режим гнучкого робочого часу (скорочений робочий тиждень, неповний робочий день) з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу без будь-яких обмежень трудових прав працівника, збереження повної тривалості оплачуваної відпустки та всіх гарантій, пільг, компенсацій, встановлених цим колективним договором. Скоротити до мінімуму надурочні роботи.

1.11. При вивільненні працівників дотримуватись вимог законодавства, враховувати переважне право працівників.

1.12. Організувати взаємодію з районним центром зайнятості з питань працевлаштування та інформування працівників щодо наявності вакансій в інших колективах району.

1.13. Запобігати виникненню колективних трудових спорів, а в разі виникнення прагнути їх розв'язати без зупинення виробництва.

Профком зобов'язується:

1.14. Сприяти зміцненню трудової і виконавчої дисципліни в колективі, націлювати працівників на добросовісне виконання функціональних обов'язків, на продуктивну працю.

1.15. Брати участь у розробці проектів колективних договорів, програм з соціально - економічних питань. Проводити роботу серед працівників з формування їх свідомості, що до збереження кооперативних цінностей, економічного використання трудових та матеріальних ресурсів.

1.16. Проводити роз'яснювальну роботу з питань трудових прав і соціального захисту працівників, які підлягають вивільненню.

1.17. Давати згоду на звільнення працівників тільки після використання всіх можливостей збереження трудових відносин. використовувати надане законодавством право на збереження роботи окремих категорій працівників.

1.18. Здійснювати контроль за виконанням в споживчому товаристві законодавчих і нормативних актів з питань праці і зайнятості. При необхідності відстоювати право працівників у державних органах і судах.

РОЗДІЛ 2.

ФОРМУВАННЯ, РЕГУЛЮВАННЯ ТА ГАРАНТІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ.

Правління споживчого товариства зобов'язується:

- 2.1. Скорочувати непродуктивні втрати робочого часу за рахунок ефективного використання трудових ресурсів та робочих місць. .
- 2.2. При тимчасових зменшеннях обсягів діяльності, за згодою працівника, встановити неповний робочий день або тиждень з виплатою заробітної плати відповідно до відпрацьованого часу.
- 2.3. При виникненні об'єктивних причин звільнення працівника, передбачених пунктом 1 ст.40 КЗпП України, проводити звільнення за умов попереднього письмового повідомлення профспілки про причини і обсяги скорочення, терміни вивільнення, спеціальності працівників, що підлягають скороченню.
- 2.4. При вивільненні працівників дотримуватись вимог законодавства, врахувати переважно право працівників.
- 2.5. Попереджати працівників про його вивільнення у письмовій формі під розписку не пізніше, ніж за два місяці. Одночасно з попередженням про вивільнення у зв'язку із змінами в організації праці пропонувати працівникові іншу роботу у колективі.
- 2.6. При скороченні захищати працівників, яким залишилося два роки до пенсійного віку, дати можливість працювати до набуття ними права виходу на пенсію у відповідності із Законом України « Про зайнятість населення»
- 2.7. Фінансувати витрати на підвищення кваліфікації персоналу.
- 2.8. При наявності власних коштів передбачати такі гарантії:
- а) виплати працівникам, звільненим за пунктом 1 ст.40 КЗпП України, вихідної допомоги у розмірі, що не перевищує середній місячний заробіток.
 - б) надавати матеріальну допомогу при виході на пенсію в розмірі середньомісячної заробітної плати залежно від стажу:
 - при трудовому стажу 30 років - 100%
 - 20 років – 50%
 - 10 років - 40%
 - в) виділяти кошти для преміювання або нагородження працівників з нагоди ювілейних дат (50,55,60 – річчя)
 - г) виділяти кошти для святкування міжнародного дня кооперації, 8 – Березня, Нового року та інших державних свят.
 - д) виділяти кошти для придбання путівок в оздоровчі табори для дітей працівників споживчого товариства.
 - ж) щоквартально підводити підсумки економічного змагання з преміювання кращих колективів, працівників згідно « Умов внутрішнього - економічного змагання між колективами Великолучківського споживчого товариства» (додаток № 1)
 - з) виділити матеріальну допомогу при смерті працівника або членів сім'ї, в сумі згідно рішення правління профкому.

Профком зобов'язується:

- 2.9. Надавати працівникам безоплатні юридичні консультації та необхідну інформацію щодо чинного трудового законодавства з праці, про

соціально – економічні пільги передбачені законодавством і колективним договором.

2.10. Здійснювати контроль за виконанням законодавчих та нормативних актів з питань зайнятості працівників, використання і завантаження робочих місць.

2.11. Не давати згоди на вивільнення працівників у разі порушення власником вимог законодавства про працю та зайнятість.

2.12. Спільно з керівником проводити всі можливі заходи по удосконаленню діяльності підприємств торгівлі, громадського харчування, заготівель, створювати додаткові робочі місця з метою забезпечення продуктивної зайнятості працівників споживчого товариства.

РОЗДІЛ 3.

ОПЛАТА ПРАЦІ .

3.1. Заробітна плата працівників не може бути нижче законодавчо встановленої.

3.2. Мінімальний розмір тарифної ставки робітника 1 розряду встановлювати вище за вартісну величину прожиткового мінімуму для працездатної особи, а конкретний розмір визначати залежно від фінансових можливостей споживчого товариства.

3.3. Встановити розмір заробітної плати залежно від складності та умов виконуваної роботи, професійно – ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності споживчого товариства без обмеження максимальним розміром.

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

3.5. При невиконанні норм виробітку здійснювати оплату його праці за фактично виконану роботу. Місячна заробітна плата у цьому разі не може бути нижчою від двох третіх тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу).

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

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

а) за вислугу років працівникам споживчої кооперації щомісячно у відсотках до посадового окладу залежно від стажу роботи у споживчій кооперації України у таких розмірах:

понад 10 років – 20%

понад 20 років – 30%

понад 30 років – 40%

3.8. Продовжити роботу щодо впровадження в споживчій кооперації основних положень Концепції дальшого реформування оплати праці в Україні.

3.9. Забезпечувати в споживчому товаристві гласність положення про оплату праці, які є додатком №1 до колективного договору.

3.10. Виплачувати заробітну плату працівникам споживчого товариства два рази на протязі місяці: 20 числа та :

1) не пізніше семи днів (календарних) після закінчення періоду, за який здійснюється виплата,

2) не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів.

3.11. Забезпечувати в споживчому товаристві впровадження технічно обґрунтованих норм для всіх категорій працюючих, постійно здійснювати моніторинг у сфері нормування праці. Розробляти, переглядати, доповнювати та затверджувати норми праці відповідно до сучасного рівня техніки, технології виробництва і праці.

3.12. Встановлювати мінімальний розмір заробітної плати у відповідності з чинним законодавством.

3.13. Умовами зростання фондів оплати праці повинно бути :

- зростання обсягів товарообігу, виробництва, послуг,
- зростання продуктивності праці,
- зниження витрат обертання.

3.14. Для визначення розміру розрахункової величини фонду оплати праці застосовувати базовий фонд оплати праці, що склався у попередньому періоді (році) з урахуванням фактичних фінансових можливостей споживчого товариства.

3.15. При регулюванні фонду оплати праці предметом переговорів має бути :

- розмір тарифної ставки робітника 1 розряду, яка є основою для побудови тарифної системи оплати праці і встановлюється виходячи з фінансових можливостей споживчого товариства, але не нижче законодавчо встановленого розміру

3.16. Домогтися збільшення частки працівників, які отримують заробітну плату вище прожиткового мінімуму.

ПРОСПІЛКА ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ

3.17. Надавати практичну допомогу у проведенні захисту законних інтересів членів профспілки, вживати заходів, щодо своєчасного усунення виявлених порушень з оплати праці.

3.18. Контролювати своєчасне запровадження змін діючих умов оплати праці При зміні законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати.

3.19. При зміні умов оплати праці із-за виробничих обставин, повідомляти про це працівників не пізніше як за два місяці запровадження або змін.

РОЗДІЛ 4.

ОХОРОНА ПРАЦІ

4.1. Створити здорові і безпечні умови праці на підприємствах споживчого товариства згідно з вимогами Закону України „Про охорону праці.”

4.2. Не приймати і не вводити в експлуатацію нові та реконструйовані об'єкти, якщо на них не забезпечені здорові та безпечні умови праці, без дозволу відповідних державних органів та профкому.

4.3. При прийнятті на роботу працівника і в процесі роботи проводити в установлені строки навчання та інструктажі з питань охорони праці.

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

4.5. При укладанні трудового договору з працівником ознайомити його за підписом з умовами праці в споживчому товаристві.

4.6. Створити комісію з питань охорони праці відповідно до ст. 26 Закону України „Про охорону праці та Примірного положення „Про комісію з питань охорони праці підприємства в системі споживчої кооперації України”. Забезпечити розгляд стану охорони праці безпосередньо на робочому місці.

4.7. 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 іншими ушкодженням здоров'я, пов'язаними з виконанням ним трудових обов'язків, а також виплат одноразової допомоги відповідно до Закону України „Про загальне обов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.”

4.8. Інформувати трудовий колектив про стан охорони праці, причини аварії, нещасних випадків, професійних захворювань та про заходи, які вжито для їх усунення.

4.9. За участю працівників профкому та інших відповідних органів вчасно проводити розслідування та облік нещасних випадків на виробництві. На підставі матеріалів розслідування вживати необхідні заходи для усунення причин, котрі викликають нещасні випадки.

4.10. Розробити та забезпечити виконання заходів з підготовки підприємств до роботи в осінньо-зимовий період.

4.11. Видавати працюючим, відповідно до норм, спецодяг (Додаток № 3).

4.12. Для надання першої медичної допомоги поповнювати аптечки по мірі витрачення медикаментів, та згідно терміну призначення, але не менше 1 раз на рік.

4.13. Надавати травмованому працівнику на виробництві одноразову матеріальну допомогу за рахунок власних коштів при отриманні травми, яка призвела до стійкої втрати працездатності:

- а) до 10-ти днів-у розмірі $\frac{1}{4}$ середньомісячної заробітної плати
- б) до 20-ти днів- у розмірі $\frac{1}{3}$ середньомісячної заробітної плати
- в) до 30-ти днів у розмірі $\frac{1}{2}$ середньомісячної зарплати
- г) більше 30-ти днів у розмірі середньомісячної зарплати.

4.14. Якщо комісія з розслідування нещасного випадку встановила, що нещасний випадок трапився внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги може бути зменшений, що визначається трудовим колективом за поданням власника та профспілкового комітету, але не більше як на 50%.

4.15. У разі смерті потерпілого від нещасного випадку на виробництві виплати проводити згідно з Законом України „Про охорону праці”.

4.16. Здійснювати обов'язкове страхування від нещасних випадків водіїв та працівників, що працюють на роботах підвищеної небезпеки.

4.17. Надавати матеріальну допомогу на придбання ліків при тяжких захворюваннях. а також при необхідності проведення операцій працівників та членів їх сімей -300 грн.

4.18. Здійснювати разом з представником профкому перевірку стану охорони праці.

Працівники зобов'язуються:

4.19. Вивчати та виконувати вимоги правил і нормативних актів по охороні праці.

4.20. Суворо дотримуватись правил експлуатації устаткування, норм, правил, стандартів та інструкцій з охорони праці, встановлених вимог поведження з машинами, механізмами, інструментами, тощо.

4.21. Застосовувати в разі необхідності засоби індивідуального захисту.

4.22. Проходити в установленому порядку попередні та періодичні медичні огляди.

4.23. Брати активну участь у створенні безпечних умов праці..

4.24. Вносити пропозиції щодо ліквідації можливих аварійних ситуацій на виробництві.

4.25. Ставити до відома головного спеціаліста підрозділу про нещасний випадок.

Профком зобов'язується:

4.26. Здійснювати контроль за станом умов і безпеки праці на підприємствах споживчого товариства, виконання відповідних програм, заходів та зобов'язань колективного договору з цих питань надавати правління споживчого товариства пропозиції щодо поліпшення цієї роботи на місцях.

4.27. Приймати участь в:

- розробці та контролі виконання заходів поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на підприємствах споживчого товариства
- розслідувати нещасні випадки, профзахворювання, аварії на виробництві та давати свої висновки при необхідності;
- роботі комісії по перевірці знань з охорони праці;

4.28. Брати участь у визначенні державою головних критеріїв життєвого рівня населення : прожиткового мінімуму, мінімального розміру заробітної плати, пенсій , соціальних виплат розробленні соціальних програм для забезпечення гідного життя громадян країни.

4.30. Сприяти діяльності трудового колективу підприємств щодо нарощування обсягів діяльності, підвищення ефективності господарювання з метою зростання на цій основі розмірів заробітної плати та забезпечення додержання виробничої і трудової дисципліни.

РОЗДІЛ 5.

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ.

Правління споживчого товариства зобов'язується:

5.1. Регулювати трудові відносини відповідно до законодавства України про працю , Статуту споживчого товариства та правил внутрішнього трудового розпорядку (додаток № 4).

5.2. Здійснювати прийом на роботу нових працівників лише у випадках забезпечення повної продуктивної зайнятості працюючих і якщо не прогнозується їх вивільнення на підставі ст. 40 п.1 КЗпП України.

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

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

- поліпшувати стан нормування праці працівників.

5.4. Надавати щорічну основну відпустку працівникам не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік, який відраховується з дня укладання трудового договору відповідно до вимог ст. 6 Закону України « Про відпустки».

а) працюючим інвалідам I-II групи надавати щорічну основну відпустку тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи – 26 календарних днів.

б) щорічно надавати оплачувальну відпустку тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів : жінкам , які працюють і мають двох і

більше дітей віком до 15 років або дитину інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

5.5. Надавати щорічні додаткові відпустки:

- працівникам з ненормованим робочим днем – тривалістю до 7 календарних днів згідно з списком посад, робіт та професій на основі додатку № 5

За стаж роботи у споживчій кооперації:

від 3 до 5 років – 2 календарні дні;

від 5 до 10 років – 4 календарні дні;

більше 10 років – 7 календарні дні;

- перенесення додаткової відпустки на наступний рік не допускається

За бажанням працівника додаткова відпустка може бути замінена компенсаційною грошовою виплатою, але не пізніше того року, протягом якого вона повинна бути використана.

5.6. Надавати щорічну відпустку згідно з порядком, передбаченим ст. 10 Закону України «Про відпустки».

5.7. Надавати працівникам додаткові відпустки при збереженні основної заробітної плати:

- при реєстрації шлюбу – до 3 днів,

- при смерті рідних – 3 дні

Оплату здійснювати за рахунок власних коштів.

5.8. Надавати працівникам відпустку без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та інших причин на термін, обумовлений ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік.

5.9. Не допускати звільнення працівника з ініціативи адміністрації в період тимчасової непрацездатності, а також перебування працівника у відпустці.

5.10. Вимагати від працівника дисципліну праці, добросовісного, своєчасного та якісного виконання роботи обумовленої трудовим договором, посадовою інструкцією та тимчасових обов'язків при виробничій необхідності.

5.11. Загальні вихідні встановлюються у суботу та неділю. Для працівників торгівлі, громадського харчування вихідні встановлюються графіком виходу на роботу та Розпорядком роботи підприємств.

5.12. В споживчому товаристві встановити п'ятиденний робочий тиждень з нормою тривалості робочого часу 40 годин на тиждень.

Скорочувати на одну годину тривалість робочого часу напередодні святкових і неробочих днів.

Профком зобов'язується:

5.13. Через профком домагатися дотримання працівниками споживчого товариства трудової та виробничої дисципліни, Правил внутрішнього трудового розпорядку, своєчасного виконання розпоряджень, постанов, трудових та функціональних обов'язків.

5.14. Здійснювати контроль за дотриманням Кодексу Законів Про працю України, якісним веденням трудових книжок, за режимом праці та відпочинку працівників. Надавати працівникам правову допомогу та консультації з чинного законодавства про працю, відстоювати їх права при трудових спорах.

РОЗДІЛ 6.

СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ.

Правління споживчого товариства зобов'язується:

- 6.1. Відрахувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно – масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах не менше 0,3% від фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати.
- 6.2. . Відповідно до п.5.2. Закону України „Про оподаткування прибутку підприємства” щоквартально проводити перерахування коштів районній профспілковій організації у розмірі від 2 до 4% оподаткованого прибутку попереднього звітного року для здійснення благодійної діяльності за рахунок валових витрат.
- 6.3. Проводити відрахування профспілковій організації 3% прибутку, отриманого від продажу основних засобів, для здійснення статутної діяльності.
- 6.4. Надавати профспілковим організаціям усіх рівнів безоплатно необхідні приміщення з усім обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням для проведення зборів працівників, а також транспорт і засоби зв'язку.
- 6.5. Надавати працівникам Підприємств, обраним до профспілкових органів, гарантії згідно зі статтею 41 Закону України « Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».
- 6.6. Надавати за рахунок власних коштів матеріальну допомогу працівникам та членам їх сімей на придбання ліків при важких захворюваннях, а також при необхідності операцій.
- 6.7. При наявності власних коштів :
- надавати грошову допомогу у разі виходу на пенсію в розмірі середньомісячної заробітної плати;
 - одноденну оплачувальну відпустку 31 серпня або 1 вересня одному з батьків школярів 1-4 класів;
 - надання працівникам вільного часу із збереженням основної заробітної плати : при святкуванні ювілейних дат (дні народження -50,55,60 років) -1 день ;
 - батькам при народженні дитини -1 день;
 - одноразова допомога непрацюючим, а також самотнім пенсіонерам, які потребують допомоги на лікування;
 - у межах коштів, передбачених на ці цілі, працівникам і ветеранам споживчого товариства відшкодувати до 70 відсотків вартості путівок у будинки відпочинку, пансіонати, санаторії.
 - частково відшкодувати витрати працівникам на ритуальні послуги.
- 6.8. Здійснювати конкретні дії щодо створення умов для продуктивної праці, підвищення життєвого рівня працюючих.
- 6.9. В установленому порядку розробляти і вносити на розгляд органам державного управління пропозиції до проектів законів, що стосується діяльності споживчої кооперації та соціального захисту працюючих.

Профком зобов'язується:

- 6.10. Сприяти проведенню різних культурно – масових, фізкультурних і оздоровчих заходів для працівників колективу та членів їх сімей.
- 6.11. Організувати оздоровлення дітей працівників у дитячих оздоровчих таборах.

6.12. Через комісії із соціального страхування споживчого товариства надавати путівки на санаторно-курортне лікування застрахованим особам.

6.13. Забезпечувати контроль за своєчасним і повним нарахуванням і виплатами працівникам соціальної допомоги за рахунок коштів соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, по вагітності і пологам та інших виплат відповідно до чинного законодавства.

РОЗДІЛ 7.

РОБОТА З МОЛОДДЮ.

Правління та профком споживчого товариства зобов'язується:

7.1. Створити в споживчому товаристві молодіжну організацію і обрати голову, який би координував роботу молоді.

7.2. Залучати працюючу і студентську молодь у члени профспілки.

7.3. Залучати молодих кооператорів до активної участі в реалізації програм реформування, розвитку споживчої кооперації, поліпшення економічного стану споживчого товариства, зміцнення матеріально-технічної бази.

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

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

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

7.7. Вирішувати питання надання направлень на навчання за денною, або заочною формою в навчальні заклади системи молодим працівникам, які зарекомендували себе позитивно у трудовій і громадській діяльності.

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

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

7.10. Працювати над втіленням в життя Концепції молодіжної політики працівників споживчої кооперації України.

7.11. Зарахувати до стажу роботи в споживчій кооперації термін навчання у кооперативних навчальних закладах працівникам для яких робота у споживчій кооперації є першим робочим місцем.

Профком зобов'язується:

7.12. Залучати працюючу молодь у члени профспілки.

7.13. Співпрацювати з молодіжними колективами у проведенні культурно-масової роботи, дозвілля і відпочинку працівників та молоді.

РОЗДІЛ 8.

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

З метою координації діяльності, пов'язаної з колективно - договірним регулюванням соціально - економічних і трудових відносин, та вдосконалення соціального партнерства Сторони домовилися:

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

8.2. Проведення безготівкового централізованого збору за письмовою заявою та згодою працюючих та перерахування профкомам профспілкових внесків у день виплати заробітної плати.

8.3. Проводити роботу щодо формування свідомості працівників та підвищення їх відповідальності за якісне виконання завдань споживчої кооперації району.

8.4. Вносити зміни і доповнення до колективного договору протягом терміну його дії за взаємною згодою. Тлумачення положення цього договору здійснювати разом.

8.5. Підсумки виконання колективного договору підбивати на зборах трудового колективу.

8.6. Разом з органами та комісіями соціального страхування з тимчасової втрати працездатності організації проводити роботу з оздоровлення працівників і їх дітей.

8.7. Брати участь у заходах профспілкової сторони за її запрошенням.

РОЗДІЛ 9.

ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

9.1. За порушення чи невиконання положень колективного договору, ухилення від участі в переговорах, за ненадання своєчасної інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю, представники Сторін несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

9.2. Кожна із Сторін безпосередньо несе відповідальність за виконання взятих на себе зобов'язань

9.3. Цей договір підписаний у двох примірниках, зберігається у кожній із сторін і має однакову юридичну силу.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПІДПИСАЛИ:

ГОЛОВА ПРАВЛІННЯ ВЕЛИКОЛУЧКІВСЬКОГО СТ. ЦАНЬКО В. В.

ГОЛОВА ПРОФКОМУ:

ГЛАГОЛА Т. В.



Колективний договір прийнято на загальних зборах трудового колективу Великолучківського споживчого товариства 03 лютого 2021 року.

ПОЛОЖЕННЯ

Про оплату праці працівників

Великолучківського

Споживчого товариства

1. Оплата праці працівникам СТ та посадовим окладом, тарифним ставкам. Посадові оклади керівних працівників, робітників та службовців розробляються згідно діючих схем посадових окладів відповідно до чинного законодавства, систему і розміри яких затверджуються правлінням споживчого товариства.
2. Керівник споживчого товариства самостійно затверджує штатний розклад адміністрації та техперсоналу керуючись статутом споживчого товариства (пункт 32) без вищестоячої організації.
3. Згідно колективного договору з дотриманням норм і гарантій передбачених законодавством, адміністрація Великолучківського СТ самостійно визначає форму і систему оплати праці та розміри надбавок, доплат, премій, винагород. Встановлює розмір заробітної плати залежно від складності роботи, професійно ділових якостей працівника, результату його праці та господарської діяльності підприємства.
4. Для працівників прилавку та деяких інших категорій працюючих запроваджена відрядна форма оплати праці, яка полягає в тому, що зарплата нараховується по встановленій, розрахунковим методом, розцінці за кожну відповідну роботу і норми виробітку. При невизнанні норм виробітку оплата проводиться за фактично виконану роботу, ст. 111 КЗпП «Порядок оплати праці при невиконанні норм виробітку», але не нижче від 2/3 тарифної ставки встановленого розряду. Або згідно ст. 11 закону «Про працю», при тимчасових зменшеннях, обсягів і збереження кадрового потенціалу за згодою працівника встановлюється неповний робочий день або тиждень з виплати заробітної плати відповідно відпрацьованого часу.
5. Витрати на підвищення мінімально розміру оплати праці покривати за рахунок збільшення обсягів діяльності, поновлення асортименту з

урахуванням вимог ринку, підвищенням продуктивності праці, зниження витрат.

II. Порядок встановлення доплат надбавок

Рішення про встановлення доплат, надбавок працівникам Великолучківського СТ приймає правління споживчого товариства по згоді з профспілковим комітетом.

До доплат входять: доплата за вислугу років, сумісництво, завідування, прибирання і т.д., які встановлюються в межах фінансових можливостей і відміняються при нестачі коштів, а також у тому випадку, якщо працівник не виконує встановлені вимоги по об'єму і якості виконуваних робіт. Доплату кожному при нестачі коштів, а також у тому випадку, якщо працівник не виконує встановлені вимоги по об'єму і якості виконуваних робіт припиняється. Доплата кожному робітникові встановлюється диференційовано, в залежності від складності характеру, обсягу виконуваних робіт. Джерелом для встановлення доплат може служити економія фонду оплати праці одержана від звільнення чисельності працівників проти штатного розкладу.

1. Доплата за суміщення професій. Під суміщенням професій (посад) розуміється виконання робітником поряд з своєю основною роботою додатково роботи по іншій професії. Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками, які могли б виплачуватись при нормальній чисельності працівників.

2. Доплата за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт.

Під розширенням зони обслуговування, збільшення обсягу робіт розуміється виконання працівником поряд з своєю основною роботою, додаткового обсягу робіт по одній і тій же професії.

Доплату одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками, які могли б виплачуватись при нормальній чисельності працівників.

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

Доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника може оплачуватись до 100% розміру заробітку відсутнього працівника.

4. Доплата за роботу в недільні дні. Доплата за роботу в недільні дні може бути нарахована в розмірі 50% даної ставки працівника при наявності коштів.

5. Доплата за завідування.

6. Надбавки за високі досягнення в праці та високу кваліфікацію працівників.

Надбавка може бути встановлена до 24% посадового окладу за виконання особливо важливої роботи на строк її виконання. Ці надбавки встановлюються на період в займання посади або виконання особою важливої роботи на строк її виконання. При переведенні працівника на іншу роботу, посаду, виплата надбавки припиняється. Надбавка голові правління встановлюється рішенням зборів (правління) трудового колективу. Іншим робітникам СТ надбавки встановлюються керівником СТ.

III. Преміювання та інші заохочення.

Премії та інші заохочувальні надбавки виплачуються при наявності коштів. Розміри премій та інших винагород одному працівнику не обмежуються. Про введення в дію положення про преміювання або зміни чи відміну його працівникам повідомляється не пізніше, ніж за місяць.

Премії нараховуються за фактично пророблений час на заробіток по окладам. Правління має право Позбавляти окремих працівників премій повністю або частково за виробничі упущення. Позбавлення премії повністю або частково за виробничі упущення, позбавлення премії проводиться за той розрахунковий період, в якому було упущення в роботі і оформляється розпорядженням керівника з обов'язковою вказівкою причини.

Працівникам торгових підприємств та підприємств громадського харчування за виконання навантаження товарообороту на 1-го працівника преміюються в розмірі 100% місячного окладу.

При виникненні порушень умов праці (додаток) правління СТ розглядає причини порушень і зменшує розмір преміальної надбавки від 10 до 100%.

Позбавлення премії оформляється постановою правління або розпорядженням керівника з обов'язковою вказівкою причини.

Голова правління
Великолучківського СТ:
Економіст:



ПРОФКО
ВІСНИКОВСЬ
ТОРГОВЕ
В.В. Цанько
Т.В. Глагола

Затверджую
Штат в кількості 7 чоловік
Змісячним фондом зарплати
/49000/

(Сорок дев'ять тисяч
грн.)

Голова правління
Великолучківського СТ
/В.В. Цанько /



Штатний розклад

Розділ I: Керівники, ІТР, службовці

01.01.2021р.

№ п/п	Найменування структурних підрозділів	Код КП	Код ОКПДТ	К – сть одиниць	Посадовий оклад	Сума в м-нь грн.
1	Голова правління	1210	24380	1	10000	10000
2	Головний бухгалтер	1231	20656	1	9000	9000
3	Економіст	1231	21097	1	6000	6000
4	Бухгалтер	2411	20281	1	6000	6000
5	Бухгалтер	2411	20281	1	6000	6000
6	Касир	4211	22921	1	6000	6000
Всього				6		43000

Розділ II: Робітники та МТП:

1	Водій автомобіля	8324	11442	1	6000	6000
Всього по розділу				1		6000
Разом по СТ				7		49000

Голова правління СТ:

Економіст:



/Цанько В. В./

/Глагола Т. В./

УМОВИ

Внутрішньо - економічного змагання між колективами
Великолучківського споживчого товариства.

З метою досягнення кращих результатів в роботі споживчого товариства підсумки економічного змагання між колективами підведені по таких показниках:

Для роздрібних підприємств та підприємств громадського харчування:

1. Виконання т/обороту з врахуванням навантаження т/о на 1 працівника.
2. Дотримання режиму роботи.
3. Правильність ведення РРО.
4. Санітарний стан підприємств.
5. Культура обслуговування.
6. Збереження матеріальних цінностей.
7. Трудова, виконавча дисципліни.
8. Дотримання нормативу товарних залишків.
9. Товарообертаємість .
10. Дотримання правил техніки безпеки.
11. Економія енергоресурсів.

ГОЛОВА ПРАВЛІННЯ СПОЖИВЧОГО ТОВАРИСТВА :
ГОЛОВА ПРОФКОМУ :



В. В. ЦАНЬКО
Т. В. ГЛАГОЛ

«ПОГОДЖУЮ»

на зборах трудового колективу

р.

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

/В.В.ЦАНЬКО/

КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ

Щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці, та виробничого середовища, підвищення рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, профзахворюванням і аваріям.

1.Провести комплексне обстеження технічного стану будівель, споруд, обладнання, котелень, опалювальних систем в разі необхідності забезпечити проведення їх ремонтів, де потрібно утеплити приміщення, відремонтувати віконні та дверні пройоми, щілини, провести ремонти дахів або облаштувати нові.

Строк: 2-й та 3-й квартал 2021 року.

Відповідальні: Цанько В. В.

2.Перевірити стан освітлювальних електромереж, електрообладнання на відповідальність вимогам ПУЕ І ПТБ з врахуванням збільшення навантажень електроструму.

Строк: травень 2021 р.

Відповідальні: Цанько В. В.

3.Перевірити справність пожежно-охоронних сигналізацій, де необхідно провести її ремонти, забезпечити підприємства протипожежним інвентарем, справними вогнегасниками, піском, інвентарем для очистки територій від снігу.

* Строк: постійно

Відповідальні: Цанько В. В.

4.Своєчасно проводити заміри опору електроустаткування.

Строк: постійно

Відповідальні: Цанько В. В.

5.Постійно контролювати справність роботи автотранспорту, при потребі своєчасно проводити ремонтні роботи, контролювати медичний огляд і стан здоров'я водіїв.

Строк: постійно

Відповідальні: Цанько В. В.

Домашин І. Р.

6.Забезпечити всі підприємства з пічним опаленням дровами, порізати їх і скласти у надійне для зберігання приміщення.

Строк: 3-й квартал 2021 р.

Відповідальні: Цанько В. В.

7. У всіх колективах до початку опалювального періоду наказати призначити відповідальних працівників за газове, пічне, електричне опалення, роботу транспортних засобів, провести відповідні навчання та інструктажі працівників.

Строк: вересень 2021 р.

Відповідальні: керівники та відповідальні особи за охорону праці

8. Головному бухгалтеру забезпечити своєчасне проведення страхування кооперативного майна від стихії, пожеж, крадіжок, нещасних випадків.

Строк: постійно

Відповідальні: Гунтинович Н.М.

9. Провести обстеження підприємств торгівлі, громадського харчування, про хід виконання заходів по підготовці підприємств до роботи в зимовий період. Підготувати матеріал перевірки на розгляд правління та президії районної профспілкової організації.

Строк: серпень 2021 р.

Відповідальні: Комісія з підготовки підприємства до роботи в зимовий період

10. Профспілковим комітетам здійснювати постійний контроль за виконанням заходів по підготовці підприємств до роботи в осінньо-зимовий період з метою створення комфортних і безпечних умов праці для працівників у кожному підприємстві.

Строк: постійно

Відповідальні: Профком

11. Питання про підготовку підприємств торгівлі, ресторанного господарства, заслухати на спільних засіданнях правління та профкому у колективі.

Строк: серпень, вересень 2021 р.

Відповідальні: Цанько В.В.

Голова профкому Глагола Т.В.

Голова правління
Великолучківського СТ

Цанько В.В.

від стихії,

дів по
правління та

товці
мов праці для

ьних

Додаток №3 до колект
Договору на 2021-

Спецодяг
для працівників
Великолучківського споживчого товариства:

№ п/п	Найменування одягу	Термін	Найменування
1	Халат	На один рік	Продавц Буфетни
2	Куртка, ватна, зимова	На три роки	Водій автомо

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
зборами колегії
Великолучківського
споживчого товариства
від 05 лютого 2017 року



Додаток № 4

КОД
01778902

ПРАВИЛА внутрішнього трудового розпорядку **ВЕЛИКОЛУЧКІВСЬКОГО СПОЖИВЧОГО ТОВАРИСТВА**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Правила Внутрішнього трудового розпорядку Великолучківського споживчого товариства розроблено відповідно до чинного законодавства та положення про оплату праці працівників.

Правила регулюють трудові відносини між правлінням і працівниками споживчого товариства, сприяють виконанню основних завдань і функцій споживчого товариства, підвищенню ефективності і якості роботи, зміцненню трудової і виконавчої дисципліни, раціональному використанню робочого часу.

Питання, пов'язані із застосуванням цих правил, вирішуються керівництвом у межах наданих йому прав, а у випадках, передбачених чинним законодавством України, і цими Правилами.

2. ПОРЯДОК ПРИЙНЯТТЯ ТА ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу в споживчому товаристві відповідно до Конституції та законів про працю України.

Прийняття на роботу до споживчого товариства здійснюється на підставі письмової заяви працівника.

При прийнятті на роботу до споживчого товариства працівник зобов'язаний:

а) Подати трудову книжку, оформлену в установленому порядку, у випадку, коли особа поступає на роботу вперше і не має трудової книжки, паспорт, диплом або інший документ про освіту чи професійну підготовку. Військовослужбовці, звільненні із Збройних сил України та інших військових формувань, пред'являють військовий квиток.

б) Пред'явити паспорт.

Укладання трудового договору оформляється наказом про зарахування працівника на роботу, який оголошується йому під розписку.

До початку роботи керівництво споживчого товариства зобов'язане:

1. Ознайомити працівника із Статутом споживчого товариства, правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором.
2. Ознайомити працівника з посадовою інструкцією, умовами роботи та оплати праці, роз'яснити його права і обов'язки.

3. Проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії та гігієни праці та протипожежної охорони.

Працівника мають право розірвати трудовий договір, укладений з ним на невизначений строк, попередивши про це керівництво споживчого товариства за два тижні. При розірванні трудового договору з поважних причин, передбачених чинним законодавством, керівництво звільняє працівника у строк, про який він просить.

Розірвання трудового договору з працівником споживчого товариства здійснюється з урахуванням вимог Кодексу законів про працю України.

Припинення трудового договору оформляється розпорядженням, яке оголошується працівникові під розписку.

3. ОСНОВНІ ОБОВ'ЯЗКИ ПРАЦІВНИКА

Працівники споживчого товариства зобов'язані:

3.1 Працювати чесно і сумлінно, додержуватись дисципліни праці, своєчасно і точно виконувати розпорядження керівника споживчого товариства, а також функції, які визначені посадовими інструкціями;

3.2 Постійно вдосконалювати організацію своєї праці, підвищувати професійний рівень і ділову кваліфікацію;

3.3 Додержуватись вимог охорони праці, техніки безпеки та протипожежної охорони,

3.4 Ефективно використовувати обчислювальну та іншу оргтехніку, бережливо ставитись до майна, економити і раціонально витратити матеріали, електроенергію та інші матеріальні ресурси;

3.5 Уважно ставитися до колег по роботі, сприяти створенню нормального психологічного мікроклімату у колективі.

4. ОСНОВНІ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ

Працівники споживчого товариства мають право:

На отримання заробітної плати залежно від посади,

На умови здорові, безпечні та належні умови праці.

На соціальний і правовий захист,

Захищати свої законні права й інтереси у порядку передбаченому чинним законодавством.

5. ОСНОВНІ ОБОВ'ЯЗКИ КЕРІВНИЦТВА

Керівництво споживчого товариства зобов'язане:

5.1. Правильно організувати працю працівників, закріпити за кожним працівником місце, створити для них здорові і безпечні умови праці,

5.2. Постійно контролювати організаторську та виховну роботу, спрямовану на зміцнення трудової і виконавчої дисципліни.

5.3 Неухильно додержуватись законодавства і правил охорони праці, вживати заходів до своєчасного усунення причин і умов для ефективного виконання високопродуктивної праці,

5.4. Уважно ставитися до потреб і запитів працівників , надавати їм в установленому порядку матеріальну допомогу.

6. РОБОЧИЙ ЧАС І ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ

Тривалість робочого часу працівників споживчого товариства становить 40 годин на тиждень з двома вихідними : субота та неділя .
Час початку і закінчення роботи, перерви для відпочинку і харчування встановлюється такими:

6.1. Початок роботи : о 8 годині,

Закінчення роботи : о 17 годині ,

6.2 Перерва на відпочинок і харчування : 1 година (з 12.00 до 13.00)

Напередодні святкових днів тривалість роботи скорочується на дону годину.

Працівникам споживчого товариства надаються щорічні та додаткові відпустки відповідно до чинного законодавства та затвердженого графіка.

На прохання працівника щорічна відпустка може бути поділена на частини будь- якої тривалості за умови, що основна безперервна частина становить не менше 14 календарних днів.

За рішенням керівництва споживчого товариства працівники можуть бути за їх згодою відкликані з щорічної відпустки у зв'язку з виробничою потребою та в інших випадках , передбачених законодавством.

7. ОСНОВНІ ПРАВА КЕРІВНИЦТВА

1. За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення :

1.1 Догана

1.2. Звільнення

Дисциплінарне стягнення застосовується безпосередньо за виявлення проступку але не пізніше одного місяця з дня його виявлення , не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці.

До застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.

Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник , то стягнення може бути зняте до закінчення одного року.

Протягом строку дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються .

Власник або уповноважений ним орган має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу.

Додаток № 5
до колективного договору на 2021-2023рр.
між правлінням та МК профспілки
Великолучківського споживчого товариства

ПЕРЕЛІК

посад, професій з ненормованим робочим днем та за особливий характер праці
споживчого товариства та профспілкового комітету,
робота на яких передбачає надання додаткової відпустки
терміном до 7 календарних днів.

Найменування посад	Кількість календарних днів
Голова правління	7
Головний бухгалтер	7
Інструктор з кадрів (голова проф. комітету)	7
Бухгалтер	4
Економіст	4
Товарознавець	4
Водій транспортних засобів	4

ГОЛОВА ПРАВЛІННЯ СПОЖИВЧОГО ТОВАРИСТВА :
ГОЛОВА ПРОФКОМУ :



В. В. ЦАНЬКО
Т. В. ГЛАГОЛА

ВЕЛИКОЛУЧКІВСЬКЕ СПОЖИВЧЕ ТОВАРИСТВО

ПОСТАНОВА

Правління профспілкового комітету споживчого товариства

« 05 » дчмня 2021 року

Заслухавши та обговоривши доповідь голови правління споживчого товариства ЦАНЬКО В.В., та співдоповідь голови профкому ГЛАГОЛА Т.В. про підведення підсумків виконання колективного договору за 2021 рік та прийняття нового колективного договору на 2021\2023 рр., профспілковий комітет та правління споживчого товариства:

ПОСТАНОВЛЯЮТЬ:

1. Акт перевірки виконання колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом за 2020 рік затвердити.
2. Роботу правління та профкому споживчого товариства по виконанню колективного договору за 2020 р. визнати задовільною.
3. Узагальнити критичні зауваження працівників, висловлених на зборах і внести до нового колективного договору на 2021-2023 рр.
4. Колективний договір на 2021-2023 рр. між правління та профспілковим комітетом прийняти до виконання.
5. Правлінню споживчого товариства та профспілковому комітету мобілізувати колектив на виконання всіх вимог колективного договору на 2021-2023 рр. в установленій строк та спрямувати роботу на збільшення прибутків та економію витрат обертання.
6. Контроль за ходом виконання постанови покласти на правління та профком споживчого товариства.

Голова правління СТ:



В.В.Цанько

Голова профкому:



Т.В.Глагола

АКТ

перевірки виконання колективного договору
між адміністрацією та профспілковим комітетом
ВЕЛИКОЛУЧКІВСЬКОГО СПОЖИВЧОГО ТОВАРИСТВА

за 2020 р.

Складений комісією, затверджений правлінням Великолучківського споживчого товариства
від _____ 2021 р. в складі голови правління ЦАНЬКО В.В.,

Членами: Глаголу Т. В. – економіста споживчого товариства
Комоні Є. Є. – зав. кафе « Чардо »
Мегела Я. І. – зав. маг. « Продтовари № 8 »
Маховська М. М. – зав. маг. « Торговий комплекс »

Проведено перевірку виконання умов колективного договору по всім розділам за 2020 р.

При перевірці встановлено, що в колективний договір включено 129 пунктів.

Комісія: Цанько В. В.
Глаголу Т. В.
Комоні Є. Є.
Мегела Я. І.
Маховська М. М.



В колективному господарі між працівниками
Важкодучі всілякого способу 20 товариства
та інформаційним коштиюк до 2021-2023рр
інформаційно, інформаційно, експертно
матеріали інформаційні та інформаційні
способу 20 товариства 36 сторінок

