

**СПОЖИВЧЕ ТОВАРИСТВО
«УНІВЕРСАЛ 15»
(39749444)**

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
трудового колективу
споживчого товариства «Універсал 15»
з адміністрацією товариства
на 2025 - 2030 роки**

Схвалений Загальними зборами
Трудового колективу Протокол №2
від 25.06. 2025 р.

**м. Житомир
2025 рік**

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Колективний договір укладено на 2025 – 2030 роки між адміністрацією і профспілковим комітетом споживчого товариства «Універсал 15» (далі-Товариство) керуючись відповідно до чинних законів України "Про колективні договори і угоди", "Про соціальний діалог в Україні", "Про споживчу кооперацію", Генеральною і Галузевою угодами, діючим законодавством і цим договором;

1.2. Договір розповсюджується на всіх працівників Товариства;

1.3. Сторони керуватиметься принципами недопущення дискримінації в сфері трудових відносин за ознаками статі, раси, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного, соціального походження віку, стану здоров'я, сімейного та майнового, а також за іншими ознаками, непов'язаними з характером роботи або умовами її виконання;

1.4. Даний колективний договір регулює трудові і соціально-економічні відносини;

1.5. При прийнятті Президентом України, Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів України більш високих гарантій для працюючих, ніж передбачено в даному колективному договорі, вважати їх нормою для виконання до внесення відповідних змін за згодою сторін, профспілковим комітетом та адміністрацією Товариства на зборах трудового колективу;

1.6. Колективний договір вступає в силу з дня його підписання адміністрацією і профспілковим комітетом.

Сторонами, що підписали договір є:

Голова СТ «Універсал 15»

С.В. Мороз

Голова профспілкового комітету

Ю.І. Ткаченко

Розділ І Економічний і соціальний розвиток товариства та забезпечення продуктивної зайнятості

1.1. Сторони домовились про наступне:

1.1.1. Вивчати та запроваджувати передовий досвід роботи споріднених товариств споживчої кооперації.

1.1.2. Продовжити роботу щодо підвищення рівня зайнятості, збереження діючих та створення нових робочих місць, недопущення необґрунтованого їх скорочення.

1.1.3. Впроваджувати в товаристві сучасні форми організації праці, ринкові методи управління, підвищувати ефективність господарювання, забезпечувати збереження та ефективне використання кооперативної власності.

1.1.4. Забезпечувати захист спільних інтересів товариства та працівників в органах місцевої влади, місцевого самоврядування.

1.1.5. Проводити роботу з працівниками стосовно раціонального та бережливого використання обладнання, матеріальних і виробничих ресурсів, збереження майна товариства.

1.1.6. У разі реорганізації, ліквідації суб'єктів господарювання включати в склад комісії представників профкому для представництва інтересів трудового колективу під час здійснення цих процедур.

1.2. У сфері зайнятості:

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

1.2.2. Сприяти працевлаштуванню офіційно зареєстрованих безробітних та громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню відповідно до статті 14 Закону України №Про зайнятість населення».

1.2.3. У разі якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технічного, структурного, або в зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, він повинен завчасно, не пізніше, як за три місяці надати письмове повідомлення профкому товариства та за 2 місяці працівника про причини, обсяги скорочень, терміни вивільнення, спеціальності працівників, що підлягають скороченню, а також провести з ним консультації щодо запобігання і мінімізації кількості звільнень або пом'якшень несприятливих наслідків будь-яких звільнень. Надавати переважне право залишення на

роботі працівників, які звільняються згідно П.1 ст. 40 КЗпП України, відповідно до ст. 42 КЗпП України.

1.2.4. Не допускати звільнень за скороченням чисельності або штату одночасно двох працівників з однієї сім'ї при стажі роботи у споживчій кооперації не менше десяти років, крім порушників трудової і виробничої дисципліни.

1.2.5. Надавати працівникам (на їх прохання), які попереджені в установленому порядку про звільнення на підставах, передбачених п.1 ст.40 КЗпП України можливості здійснювати пошук роботи в робочий час (не менше 2 години на тиждень) із збереженням заробітної плати.

1.2.6. При зменшенні обсягів діяльності за згодою працівника та за погодженням з профкомом встановлювати неповний робочий день або тиждень. У разі потреби запроваджувати гнучкий режим роботи, або застосовувати такі форми організації праці як дистанційна робота.

1.2.7. За наявності власних коштів, працівникам звільненим за п.1 ст. 40 КЗпП України, вихідна допомога може виплачуватись у розмірі, що перевищує середній місячний заробіток, з урахуванням їх віку та стажу роботи.

Розділ II Умови праці.

2.1. Оплата праці.

2.1.1. Забезпечити зростання реальної заробітної плати працівників;

2.1.2. Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється в розмірі не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 01 січня календарного року;

2.1.3. 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;

2.1.4. Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну (годинну) норму праці, є нижчою від законодавчо встановленого розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до її рівня, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати;

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

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

2.1.7. Залежно від фінансового стану Товариства посадовий оклад (тарифна ставка) може встановлюватись у більш високому розмірі.

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

2.1.9. Заробітна плата виплачується працівникам два рази на місяць. Заробітна плата за першу половину місяця виплачується в розмірі 50% до 15 числа, і за другу половину місяця до 7-го числа наступного місяця;

2.1.10. Здійснювати індексацію індивідуальної заробітної плати в період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати на вимогу ст. 33 Закону Країни «Про оплату праці»;

2.1.11. Проводити підвищення посадових окладів при збільшенні розміру мінімальної заробітної плати в державі;

2.1.12. Для регулювання оплати праці працівників Товариства, застосовувати Положення про матеріальне та соціальне забезпечення працівників, що є додатком до Колективного договору.

2.2. Охорона праці.

2.2.1. Забезпечити умови праці з урахуванням вимог Законів України «Про охорону праці», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів.

2.2.2. Забезпечити виконання рекомендацій і приписів державних органів з нагляду та охороною праці, пожежної безпеки та інших органів та їх комісій.

2.2.3. Організувати у встановленому порядку навчання і перевірку знань з питань охорони праці.

2.2.4. Здійснювати обов'язкове страхування від нещасних випадків водіїв та робітників, які працюють на роботах і об'єктах підвищеної небезпеки.

2.2.5. Забезпечити працюючих необхідним спецодягом, спецвзуттям, а також іншими засобами індивідуального та колективного захисту, миючими засобами особистої гігієни для вбиральнь (додаток №3) згідно з діючими нормами.

2.2.6. Забезпечувати своєчасне поповнення та заміну лікарських препаратів в аптечках автомобілів та підрозділах Товариства.

2.2.7. За рахунок коштів підприємства здійснювати проведення попереднього (при прийманні на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників де є потреби у професійному доборі.

III Розділ Трудові відносини та відпочинок.

3.1 Установити п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними – субота, неділя (офіс), індивідуальними графіками відпочинку для працівників роздрібної торгівлі. Тривалість робочого часу працівників – 40 год. на тиждень.

3.2 Час початку, закінчення роботи і перерви для відпочинку:

а) початок роботи о 8 год.30хв.;

б) перерва для відпочинку – з 13.00 год. до 13.30 год.;

в) закінчення роботи – 17.00 год.

На час воєнного стану розпорядок роботи Товариства встановлюється зі змінами на підставі розпорядження, за погодженням з профспілковим комітетом.

3.3 Щорічна основна відпустка працівниками надається тривалістю не менше 24 к.д. за відпрацьований рік (Закон України «Про відпустки») за рахунок власних коштів термін відпустки може бути збільшений.

3.4 Зберегти відпустки раніше встановленої тривалості за працівниками, які користувалися відпусткою більшої загальної тривалості, що давало їм право на цю відпустку та за наявності умов, за якими вона надавалася.

3.5 Щорічні додаткові відпустки надаються:

- працівникам з ненормованим робочим днем тривалістю 7 к.д. (додаток №2 (ПЕРЕЛІК посад, робіт, професій з ненормованим робочим днем працівників споживчого товариства «Універсал 15», робота яких передбачає надання додаткової відпустки);

- працівникам за особливий характер роботи.

3.6 Додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 к.д. надається щорічно одному із батьків, який має двох або більше дітей до 15 років, самотній матері, матері (батьку) дитини з інвалідністю. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки загальна тривалість не може перевищувати 17 к.д.

Працівникам також можуть надаватися інші соціальні та додаткові відпустки, передбачені законодавством.

3.7 За наявності власних коштів працівниками Товариства, які мають стаж роботи у споживчій кооперації понад 10 років, щороку надається додаткова оплачувана відпустка. Ця відпустка не переноситься на наступний рік. Загальна тривалість додаткових відпусток не може перевищувати 14 к.д.

3.8 Додаткові відпустки із збереженням заробітної плати надаються

працівникам:

- при народженні дитини – 1 день;
- при реєстрації шлюбу – 2 к.д.;
- при смерті рідних – 3 к.д.

Оплата здійснюється за рахунок власних коштів і може бути збільшена за домовленістю роботодавця з працівником.

3.9 Працівникам надаються відпустки без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та з інших причин на термін, що визначаються діючим законодавством та нормативними документами.

3.10 Під час військового стану по необхідності запроваджувати дистанційний режим роботи.

3.11 Проводити відрахування коштів профспілковій організації не менше 0,3% фонду оплати праці на культурно-масову оздоровчу роботу згідно зі ст.44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

IV Розділ. Соціальний захист працівників.

4.1 При наявності прибутку (власних коштів), за згодою профспілкового комітету можуть надаватися працівникам, які працювали в системі споживчої кооперації не менше трьох років, кредити, позики, в тому числі пільгові на будівництво, придбання житла, будівельних матеріалів, товарів довгострокового користування, тощо.

4.2 При наявності власних коштів:

а) надання працівнику грошової допомоги у разі виходу на пенсію за наявності стажу роботи в споживчій кооперації не менше 10 років до пяти місячних окладів, а при стажі понад 10 років – грошова допомога може бути збільшена до 10 окладів.

б) надання працівникам відпустки на 1 к.д. із збереженням заробітної плати при святкуванні ювілейних дат, днів народження, батькам при народженні дитини та у поминальний день;

в) виплату одноразової матеріальної допомоги, винагороди працівникам, учасникам бойових дій, ветеранам праці, непрацюючим пенсіонерам, у зв'язку з ювілейними датами, з нагоди професійних свят та іншим випадкам;

г) на здешевлення харчування;

д) компенсацію за використану електроенергію, природний газ, водопостачання, транспортні виплати;

е) надання одноразових виплат працівникам у розмірі посадового окладу, в зв'язку з надзвичайною ситуацією, яка несла загрозу життю і здоров'ю працівника, небезпечним екологічним становищем, пов'язаним з наслідками катастроф та аварій техногенного характеру;

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

з) виплату працівникам винагороди за підсумками роботи за рік.

4.3 За рахунок власних коштів надавати матеріальну допомогу працівникам та членам їх сімей на придбання ліків при важких захворюваннях, у тому числі необхідних для проведення операцій та у післяопераційний період, на відшкодування зруйнованого майна внаслідок збройної агресії рф проти України.

4.4 Здійснювати виплату премій за беззбиткову діяльність та приріст об'ємного показника до відсоткового періоду минулого року, виплату проводити при наявності власних коштів.

4.5 При наявності власних коштів одноразово проводити виплату грошової винагороди за сумлінну безперервну працю та зразкове виконання

трудоу обов'язків, у таких розмірах: від 10 років роботи – 1 середньомісячна заробітна плата, від 15-20 років – дві заробітних плати, від 25-30 років – чотири заробітних плати, від 30 і більше років – 5 середньомісячних заробітних плат.

4.6 Проводити виплату надбавок при наявності власних коштів: за вислугу років працівникам у відсотках до посадового окладу, залежно від стажу роботи у системі споживчої кооперації України:

понад три роки – 10%;

понад 5 років – 15%;

понад 10 років – 20%;

понад 15 років – 30%;

понад 20 років – 40%.

Розділ V. Робота з молоддю.

5.1 Залучати молодих кооператорів до активної участі в реалізації програм розвитку, поліпшення економічного стану Товариства, зміцнення його матеріально-технічної бази.

5.2 При наявності власних коштів молодим кооператорам, які працювали у системі не менше трьох років, виплату матеріальної допомоги при першому шлюбі, народженні дитини одному з працюючих батьків, призову на службу в армію, з поверненням на попереднє місце роботи.

5.3 Відновити інститут наставництва в Товаристві.

Розділ VI. Зобов'язання адміністрації та профспілкового комітету.

6.1 На основі чинного законодавства та нормативних документів, відповідно до колективного договору проводити роботу по захисту правових, економічних, соціальних і професійних інтересів працівників.

6.2 Вживати заходи для поліпшення умов праці жінок, у тому числі чоловіків. Брати участь у роботі засідань, адміністрації Товариства по розгляду питань, що стосуються прав та інтересів працівників.

6.3 Здійснювати контроль за дотриманням трудового законодавства в частині охорони праці, надання відпусток.

6.4 Своєчасністю виплати матеріальної допомоги працівникам, передбачених цим колективним договором.

6.5 Підготовкою Товариства до роботи в осінньо-зимовий період.

6.6 Забезпечувати захист прав та законних інтересів застрахованих осіб, щодо своєчасної і повної виплати допомоги за рахунок коштів, пенсійного фонду України у зв'язку з втратою працездатності та витрати зумовленими народженням і похованням, нещасними випадками та при професійному захворюванні.

6.7 Сприяти зміцненню трудової дисципліни, підвищенню продуктивності праці.

6.8 При наявності власних коштів, проводити акції благодійної допомоги ЗСУ, малозабезпеченим працівникам, непрацюючим пенсіонерам.

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

6.10 Не приймати рішень з трудових та соціально-економічних питань без погодження з профспілковим комітетом.

6.11 Розглядати в установленому законодавством порядку питання відповідальності адміністрації Товариства за порушення законодавства про працю та доцільності розірвання з ними трудового договору.

6.12 Проводити формування, розподіл і використання фонду оплати праці та прибутку Товариства за участю профспілкового комітету.

Розділ VII. Заключні положення.

7.1 Контроль за виконанням колективного договору проводиться узгоджувальною комісією, яка формується сторонами.

7.2 Контрольні функції здійснюють трудовий колектив, профком та адміністрація Товариства, які мають право звертатися по суті питання на адресу узгоджувальної комісії або безпосередньо до осіб, які підписали колективних договір.

7.3 Сторона, яка уклала колективний договір, несе безпосередню відповідальність за виконання взятих зобов'язань.

7.4 При виникненні спорів, вирішення їх проводяться згідно з чинним законодавством і Законом України «Про колективні договори і угоди».

Голова СТ «Універсал 15»



С.В. Мороз

Голова профспілкового комітету



Ю.І. Ткаченко

ПОЛОЖЕННЯ

про матеріальне та соціальне забезпечення працівників споживчого товариства «Універсал 15»

вводиться з 2025 року

Цим положенням визначаються умови матеріального та соціального забезпечення працівників споживчого товариства «Універсал 15» (далі - Товариство).

Норми положення розроблені відповідно до положень, передбачених ~~Кодексом~~ законів про працю України, законами України "Про оплату праці", "Про відпустки", "Про споживчу кооперацію", "Про колективні договори і угоди", іншими нормативно-правовими актами України.

1. Загальні положення

1.1. Працівником товариства вважається працівник, з яким, відповідно до чинного законодавства, укладено трудовий договір.

1.2. Кошти, що направляються на оплату праці, використовуються на виплату основної заробітної плати по посадових окладах, тарифних ставках та відрядних розцінках, встановлення надбавок і доплат, преміювання за виконання поточних показників роботи та важливих доручень і завдань, виплату річної винагороди, матеріальної допомоги, виплат непрацюючим пенсіонерам та інших додаткових, в порівнянні з законодавством, трудових і соціально-побутових пільг для працівників.

Джерелами покриття витрат на виплату заробітної плати та різного роду надбавок, винагород являються доходи від всіх видів господарської діяльності товариства, роздрібної торгівлі неспеціалізованих магазинах з перевагою продовольчого асортименту і тютюновими виробами та інші доходи, не заборонені чинним законодавством.

2. Оплата праці.

2.1. Заробітна плата працівників товариства складається з посадових окладів, премій, надбавок та інших видів виплат.

Конкретні розміри посадових окладів працівників товариства визначаються з урахуванням їх кваліфікації та ділових якостей у відповідності з штатним розкладом, затвердженим головою товариства за погодженням з профспілковим комітетом з урахуванням фінансових можливостей та розроблених згідно схеми посадових окладів.

2.2. Працівникам товариства, нагородженим державною Нагородою "Заслужений працівник сфери послуг України" виплачується надбавка до

посадового окладу в розмірі 20%, почесною трудовою відзнакою Укркоопспілки та Укркоопспілки "Знак пошани" - 10%, відзнаками Президента України - 10%, почесною відзнакою ФПУ -10%, "Золотий Знак" СООР Україна" -10%.

Працівникам товариства, нагородженим "Почесною грамотою правління та обкому профспілки" надавати одноразову винагороду в розмірі одного посадового окладу. "Грамотою правління та обкому профспілки" надавати одноразову винагороду в розмірі 50% місячного посадового окладу., відзначених "Подякою" - 25%. Працівникам товариства, нагородженим "Почесною грамотою Укркоопспілки та ФПУ" надавати одноразову винагороду спілки в розмірі одного посадового окладу, "Грамотою правління Укркоопспілки та ФПУ" надавати одноразову винагороду в розмірі -50% місячного окладу, відзначеним Подякою – цінним подарунком.

В разі нагородження працівника одночасно Почесними грамотами та грамотами Укркоопспілки та облспоживспілки винагорода виплачується у розмірі одного посадового окладу.

В межах коштів, передбачених кошторисом, адміністрація товариства за погодженням з профкомом може встановлювати: надбавки за вислугу років, надбавки за високі досягнення в праці і виконання особливо важливої роботи, доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників та інші види доплат та грошових винагород, а також надавати матеріальну допомогу для вирішення соціальних питань (додаток №1).

2.3. За особливі заслуги працівники товариства в установленому чинним законодавством порядку можуть бути представлені до державних нагород та присвоєння почесних звань.

2.4. В період між переглядом заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягає індексації згідно з чинним законодавством.

3. Щорічні та додаткові відпустки працівникам товариства.

3.1. Працівникам товариства надається щорічна основна відпустка тривалістю, що передбачена Галузевою угодою, з виплатою допомоги на оздоровлення у розмірі до посадового окладу при наявності коштів.

3.2. одноденна оплачувана відпустка 31 серпня або 1 вересня одному з батьків школярів 1-4 класів;

3.3 надання працівникам вільного часу при збереженні основної заробітної плати:

- у день народження працівника - 1 день;
- у разі шлюбу - 2 дні,
- при народженні дитини - 1 день,

- при смерті рідних - 3 дні.

4. Порядок визначення стажу роботи працівника в товаристві

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

4.2. До стажу роботи на товаристві зараховується:

4.2.1. Загальний стаж роботи на товариствах споживчої кооперації.

4.2.2. Стаж роботи в органах державної виконавчої влади, а саме: в уряді України, адміністрації (секретаріаті) Президента України, апараті Кабінету Міністрів України, міністерствах, державних комітетах, комітетах, головних управліннях та інших органах державної виконавчої влади, відомствах Кабінету Міністрів України, місцевих державних адміністраціях, відповідних органах колишнього СРСР.

4.2.3. Стаж роботи в партійних, комсомольських органах колишнього СРСР та профспілкових організаціях працівників торгівлі (споживчої кооперації).

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

4.2.5. Стаж роботи на товаристві, в організації, установі, з якого (якої) працівник був прийнятий на роботу в товариство споживчої кооперації на умовах переведення.

4.2.6. Час підвищення кваліфікації (перепідготовки) з відривом від роботи, якщо працівник направлений на підвищення кваліфікації (перепідготовку) з товариства споживчої кооперації.

4.2.7. Час відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років, а у виняткових випадках, якщо за медичними висновками дитині потрібний домашній догляд, - період додаткової відпустки без збереження відповідної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше ніж до досягнення дитиною віку шести років. Зазначений час зараховується до стажу роботи за умови, якщо відпустка по догляду за дитиною надана на товаристві споживчої кооперації і після її закінчення працівник повернувся на роботу в товариство споживчої кооперації.

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

4.4. Скарги, пов'язані з визначенням стажу роботи працівника, вирішуються в порядку, передбаченому законодавством

Голова СТ «Універсал 15»



С.В. Мороз

Голова профспілкового
комітету



Ю.І. Ткаченко

до положення про матеріальне та соціальне забезпечення
працівників СТ «Універсал 15»

Порядок і умови

**встановлення надбавок, доплат, премій, винагород, інших виплат
працівникам споживчого товариства «Універсал 15»**

1. Загальні положення

1.1. Згідно з передбаченим порядком визначаються умови встановлення надбавок, доплат, премій, винагород, інших виплат працівникам споживчого товариства «Універсал 15» (далі-Товариство).

1.2. Виплати, передбачені даним порядком, проводяться при наявності коштів на ці цілі.

1.3. Конкретні розміри надбавок, доплат, премій, винагород, а також умови їх виплат з урахуванням фінансових можливостей визначаються адміністрацією товариства за погодженням з профкомом та поновлюється щорічно

1.4. Надбавки, доплати, премії, винагороди враховуються під час обчислення середнього заробітку, який зберігається за працівниками відповідно до чинного законодавства на час відпустки, на період тимчасової непрацездатності, у разі призначення пенсій та в інших випадках.

1.5. Виплати зазначених надбавок, доплат, премій та винагород проводяться одночасно з виплатою заробітної плати.

1.6. Особи, які допустили упущення в роботі, несвоєчасно, неякісно виконували завдання, обов'язки, доручення, мали дисциплінарні стягнення і порушення трудової дисципліни, не забезпечили збереження матеріальних та грошових цінностей, інші недоліки в роботі, за рішенням керівника товариства можуть бути позбавлені виплати премій, винагород, доплат, надбавок, інших виплат стимулюючого характеру повністю або частково.

2. Порядок встановлення і виплати надбавок.

2.1. Персональна надбавка.

Розмір надбавки встановлюється в межах 50 відсотків посадового складу.

Надбавка встановлюється висококваліфікованим працівникам, які мають відповідні знання та досвід роботи, постійно надають кваліфіковану допомогу товариствам та організаціям системи. Вносять максимальний

особистий внесок у виконання завдань та доручень.

2.2. Надбавка за особливі умови та напруженість в роботі.

Розмір надбавки встановлюється в розмірі до 50 % посадового окладу працівникам за особливі умови та напруженість в роботі.

Перелік осіб, яким встановлюються надбавки регулюється щорічно адміністрацією товариства за погодженням з профкомом.

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

Розмір надбавки устанавлюється в межах до 50 % посадового окладу. Надбавки встановлюються працівникам, які досягли " високих показників роботи, зайняті на важливих ділянках, забезпечують високу якість виконуваних завдань, передають свій досвід та знання іншим працівникам.

2.3. Надбавка за почесні звання.

Працівнику товариства встановлюється надбавка до посадового окладу (тарифної ставки) за почесні звання.

За почесне звання України, колишнього СРСР, країн СНД та Балтії, автономних республік "заслужений" у розмірі 20 %.

Працівнику, нагородженому почесною відзнакою Центральної спілки споживчих товариств України "Знак пошани", встановлюється надбавка до посадового окладу (тарифної ставки) у розмірі 10 %, почесною відзнакою ФПУ - 10%, відзнаками Президента України-10%, "Золотий Знак" СООР Україна" -10%.

2.4. Надбавка за високу професійну майстерність.

Розмір надбавки устанавлюється диференційовано до тарифних ставок. Максимальний її розмір до 24 % тарифної ставки.

Надбавка встановлюється робітникам, які забезпечують високу якість виконуваних робіт, високу продуктивність праці, суворе дотримання технологічної, виробничої та трудової дисципліни, надають практичну допомогу молодим робітникам.

2.5. Надбавка за класність водіям легкових автомобілів.

Надбавка встановлюється:

Водіям 2 класу - 10%, 1 класу - 25% посадового окладу за відпрацьований час водієм.

3. Порядок встановлення і виплати доплат.

3.1. Доплата за суміщення професій.

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

Під суміщенням професій (посад) слід розуміти виконання працівником

за його згодою поряд із основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою).

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

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

Зазначений порядок встановлення доплат не поширюється на голову товариства, керівників структурних підрозділів, та їх заступників.

3.2. Доплата за збільшення обсягу робіт.

Під збільшенням обсягу робіт слід розуміти виконання працівником за його згодою поряд із своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткового обсягу робіт.

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

Не встановлюються доплати за збільшення обсягів робіт керівникам структурних підрозділів та їх заступникам.

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

Граничні розміри доплати встановлюються в межах до 100 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) відсутнього працівника.

Під виконанням обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення його від основної роботи слід розуміти заміну працівника, відсутнього через хворобу, у зв'язку з відпусткою без збереження заробітної плати та з інших причин, коли згідно з законодавством за ним зберігається посада (робоче місце), іншим працівником (працівниками) за його (їх) згодою по одній і тій же, або різних професіях (посадах).

Доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників можуть встановлюватись робітникам, молодшому обслуговуючому персоналу, завідуючим складами та їх заступникам, фахівцям і службовцям товариства.

Не встановлюється доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, начальникам структурних підрозділів та їх заступникам.

3.4. Доплата за інтенсивність праці робітників - до 12 % тарифної ставки (посадового окладу).

3.5. Доплата за ненормований робочий день.

Доплата за ненормований робочий день встановлюється водіям автотранспортних засобів (легкових автомобілів) у розмірі 25 % тарифної

ставки за відпрацьований час водієм.

4.Умови преміювання.

Преміювання працівників товариства здійснювати поквартально при умові забезпечення прибуткової діяльності товариства в цілому та за умови дотримання трудової та виробничої дисципліни, відсутності заборгованості із виплати заробітної плати та наявності коштів за фактично відпрацьований час. Розмір премії регулюється наказом по товариству залежно від наявних коштів.

5.Виплата винагороди за загальні підсумки роботи за рік.

Конкретні розміри винагороди по підсумках роботи за рік встановлюються адміністрацією товариства в межах коштів, передбачених на оплату праці та преміювання.

Винагорода виплачується працівникам в залежності від їх вкладу та якості роботи. Особам, які працювали на товаристві менше одного року, винагорода по підсумках роботи за рік не виплачується, а більше одного року - збільшується в залежності від стажового коефіцієнту:

до 1 року	
від 1-3 років	- 1,0
3-6 років	- 1,4
6-10 років	- 1,7
більше 10 років	- 2,0

Премії, винагороди, виплачені працівникам, враховуються при обчисленні середньої заробітної плати у порядку, встановленому законодавством.

Вона може бути виплачена також працівникам, які не пропрацювали повний календарний рік з поважних причин: звільнення з роботи у зв'язку з призовом на службу в армію, виходом на пенсію, народженням дитини, зарахуванням на навчання до учбового закладу, на курси підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за направленням товариства (організації), переходом на виборну посаду, переводом за погодженням керівників на інше товариство, в організацію, у випадку повернення на роботу в товариство, організацію з закінченням служби в армії, закінченням навчання на курсах підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за направленням товариства (організації), закінченням роботи на виборних посадах, закінченням відпустки по догляду за дитиною до трирічного віку.

В стаж роботи, тривалість якого враховується при виплаті винагороди за підсумками роботи за рік, включається час роботи на даному товаристві, в організації, об'єднанні, установі, обчислений згідно з Порядком визначення стажу роботи в споживчій кооперації.

До складу заробітної плати, на яку нараховується винагорода,

включаються виплати із фонду заробітної плати за посадовими окладами, тарифними ставками, відрядними розцінками, доплати і надбавки, премії. Не враховуються у складі заробітної плати: винагорода за підсумками роботи за минулий рік, виплати за час тимчасової непрацездатності, виплати і компенсації здійснені за рахунок державних коштів, інших джерел.

При визначенні суми коштів, що може бути направлена на виплату винагороди за підсумками роботи за рік, виходити із півторамісячного заробітку самого працівника в середньому по товариству, організації з корегуванням їх, виходячи із останніх тарифних ставок, посадових окладів.

6. Одноразова грошова винагорода за виконання особливо важливих виробничих завдань, доручень.

Одноразова грошова винагорода виплачується колективу або окремим працівникам за виконання задалегідь визначених завдань, складних, термінових і позапланових робіт з урахуванням їх обсягів, термінів і якості виконання, забезпечення виконання завдань, спрямованих на економію матеріальних, трудових і фінансових ресурсів, скорочення термінів введення в експлуатацію нового обладнання тощо. Конкретні розміри одноразових грошових винагород визначаються адміністрацією товариства.

7. Грошові виплати разового характеру.

Працівникам товариства, які звільняються за власним бажанням у зв'язку з виходом на пенсію при досягненні встановленого законодавством пенсійного віку, при наявності стажу роботи у споживчій кооперації до 15 років виплачується грошова допомога у розмірі 3-х місячних посадових окладів, від 15 до 25 років - у розмірі 5-ти місячних посадових окладів, понад 25 років -, у розмірі 10-ти місячних посадових окладів.

Працівникам товариства, які після досягнення пенсійного віку продовжували працювати, при їх звільненні за власним бажанням у зв'язку з виходом на пенсію виплачується вихідна допомога в розмірі п'яти посадових окладів.

При зміні законодавством пенсійного віку для жінок і чоловіків виплати передбачені абзацом першим пункту 7.1 проводити при досягненні цього віку.

7.2. Працівникам товариства з нагоди ювілейних дат надається грошова винагорода в розмірі місячного посадового окладу.

Пенсіонерам - ветеранам споживчої кооперації з нагоди ювілейних дат надається грошова допомога в розмірі 1000 грн.

При досягненні пенсійного віку та при умові виходу на пенсію і отриманні грошової допомоги згідно пункту 7.1. даного додатку зазначена винагорода не застосовується.

7.3. В межах коштів товариство може надавати як у грошовій формі, так і у вигляді подарунків ветеранам праці за сумлінну та безперервну працю в

споживчій кооперації. працівникам у зв'язку з ювілейними датами, з нагоди професійних свят, знаменних дат у житті країни, учасникам Великої Вітчизняної війни.

7.4. Адміністрація товариства має право надавати працівникам і ветеранам праці матеріальну допомогу на оздоровлення.

Матеріальна допомога на оздоровлення надається працівникам в розмірі до одного посадового окладу залежно від особистого вкладу кожного у результати та за наявності коштів. Розмір матеріальної допомоги регулюється наказом по товариству, який приймається щорічно.

Особам, як. працювали менше одного року, матеріальна допомога не надається.

7.5. У разі смерті працівника товариства надавати грошову допомогу на поховання родичам в розмірі місячного посадового окладу, пенсіонерам - 1000 грн.

У зв'язку з смертю близьких (подружжя, дітей, батьків) надавати грошову допомогу на поховання в розмірі посадового окладу працівника.

У зв'язку з тяжким матеріальним станом та потребою у лікуванні надавати грошову допомогу працівникам товариства в розмірі 50% місячного окладу, непрацюючим пенсіонерам – 50% мінімальної заробітної плати.

Всі разові грошові виплати здійснювати при наявності коштів.

7.6. Проводити одноразові виплати працівникам у зв'язку з небезпечним екологічним становищем та часткову компенсацію вартості продуктів харчування та інших соціальних питань.

7.7. Надавати за рахунок власних коштів матеріальну допомогу працівникам та ленам їх сімей на придбання ліків та при тяжких захворюваннях, а також при необхідності операцій.

7.8. При наявності власних коштів товариство має право при виконанні планових завдань та з метою стимуляції розвитку роздрібної торгівлі застосовувати грошову винагороду (премію).

7.9. За виконання складних термінових і позапланових обсягів робіт в скорочені терміни застосовувати грошову винагороду (премії).

7.10. За високу професійну майстерність та культуру обслуговування застосовувати грошову винагороду (премії).

7.11. Згідно постанов та розпоряджень Правління облспоживспілки застосовувати грошову винагороду (премії)..

7.12. За виконання інших важливих завдань згідно розпоряджень керівництва застосовувати грошову винагороду (премії).

7.13. До професійних, ювілейних дат, релігійних свят, застосовувати грошову винагороду (премії) до 100% посадового окладу.

7.14. Здійснювати благодійну допомогу ЗСУ.

7.15. При наявності власних коштів спрямовувати основну частину прибутку, що залишається на підприємстві (товаристві) на виплату одноразової премії, матеріальної допомоги, грошової допомоги на оздоровлення, виплату винагород за результатами роботи за квартал,

півріччя, рік та інші заохочувальні виплати.

Голова СТ «Універсал 15»



С.В. Мороз

**Голова профспілкового
комітету**



Ю.І. Ткаченко

ПЕРЕЛІК

**посад, робіт, професій з ненормованим робочим днем працівників
споживчого товариства «Універсал 15», робота яких передбачає
надання додаткової відпустки**

1. Керівники – 7 календарних днів:
 - 1.1. Голова споживчого товариства.
 - 1.2. Заступник голови споживчого товариства.
 - 1.3. Заступник головного бухгалтера.
 - 1.4. Начальник торгового відділу.
2. Професіонали, фахівці – 7 календарних днів:
 - 2.1. Провідний бухгалтер.
 - 2.2. Бухгалтер.
 - 2.3. Провідний товарознавець.
 - 2.4. Товарознавець.
 - 2.5. Бухгалтер – касир.
3. Технічні службовці – 7 календарних днів:
 - 3.1. Завідуючий складом.
 - 3.2. Комірник.
 - 3.3. Старший продавець.
 - 3.4. Водій автотранспортних засобів.
 - 3.5. Продавець-оператор OEM.

Голова СТ «Універсал 15»



С.В. Мороз

**Голова профспілкового
комітету**



Ю.І. Ткаченко

ПЕРЕЛІК

професій і посад працівників, яким відповідно до типових галузевих норм передбачена видача безкоштовного спецодягу та інших засобів індивідуального захисту

Найменування професій	Види спецодягу, спецвзуття	Термін носіння в місяцях
Прибиральниця торгових приміщень	Халат бавовняний Рукавички гумові	12 2
Старший продавець	Халат х/б Фартух х/б Желет Пілотка	12 12 36 12
Водій автотранспортних засобів	Рукавиці бавовняні Жилет сигнальний Костюм бавовняний	3 24 24
Зав.складом Комірник	Халат х/б Зимова куртка	12 36

Перелік професій робітників, яким передбачається видача миючих засобів:

1. Прибиральниця торгових приміщень - мило 200 г, пральний порошок 300 г та миючі аерозолі в місяць
2. Водій - мило 100 г в місяць.

Голова СТ «Універсал 15»

Голова профспілкового комітету



С.В. Мороз



Ю.І. Ткаченко

ПЕРЕЛІК І РОЗМІРИ ДОПЛАТ ТА НАДБАВОК
до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників споживчого
товариства «Універсал 15»

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2
Доплати	
За суміщення професій (посад)	доплати одному працівнику не обмежуються максимальним розміром і встановлюється в межах економії фонду заробітної плати за тарифною ставкою і окладом суміщеної посади працівника
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	розмір доплати одному працівнику, не обмежуються і визначаються наявністю економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватися за умови дотримання нормативної чисельності працівників
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	до 100 відсотків тарифної ставки (окладу, посадового окладу) відсутнього працівника
За інтенсивність праці	до 12 відсотків тарифної ставки (окладу)
На період освоєння нових норм трудових затрат	підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків; підвищенні тарифних ставок до 10 відсотків
За ненормований робочий день	водіям автотранспортних засобів (легкових автомобілів) - 25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований водієм час

Надбавки	
За високу професійну майстерність	диференційовані надбавки до тарифних ставок (окладів) робітників: III розряду - 12 відсотків; IV розряду - 16 відсотків; V розряду - 20 відсотків; VI і вищих розрядів - 24 відсотки тарифної ставки (окладу)
За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів	водіям 2-го класу - 10 відсотків, 1-го класу - 25 відсотків установленної тарифної ставки за відпрацьований водієм час
За високі досягнення у праці	посадовий оклад
За виконання особливо важливої роботи на певний термін	посадовий оклад

Голова СТ "Універсал ІС"



В. В. Мороз

Голове
продовільного майстру



В. В. Мороз