



**СМІЛЯНСЬКА МІСЬКА РАДА
ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ**

УПРАВЛІННЯ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

вул. М. Дорошенка, 4, м. Сміла, Черкаська обл., 20701, тел./факс: (04733) 2-44-87; тел. 2-44-87
E-mail: 03195791@mail.gov.ua Код ЄДРПОУ 03195791

04.03.2026 № 01- 215/07

На № 9 від 02.03.2026

Смілянське споживче товариство

Повідомляємо, що колективний договір, укладений на 2026-2030 роки між профспілковою організацією та адміністрацією Смілянського споживчого товариства, зареєстровано 04.03.2025 за № 743.

Також повідомляємо, що відповідно до п.7 постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» із змінами, внесеними згідно з постановою КМУ від 21.08.2019 №768, управлінням праці та соціального захисту населення виконавчого комітету Смілянської міської ради буде оприлюднено відомості про реєстрацію колективного договору та його текст, окрім зазначених додатків, на офіційному сайті міської ради.

Начальник управління

Микола ПРОКОФ'ЄВ

Наталія ШМОНОВА 24774

Схвалено
На зборах трудового колективу
Протокол № 1 від 25 лютого 2026 року

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

Між профспілковою організацією та адміністрацією
Смілянського споживчого товариства

на 2026 - 2030 роки

Сміла
2026 рік

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Даний колективний договір укладено на 2023-2028 роки і набуває чинності з дня його підписання. Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти до тих пір, поки сторони не укладуть новий.

2. Сторонами цього колективного договору є:

2.1. Правління Смілянського споживчого товариства в особі Голови правління (далі роботодавець), який представляє інтереси правління і має відповідні повноваження.

2.2. Профспілковий комітет, який представляє інтереси працівників споживчого товариства і має відповідні повноваження.

3. Сторони визначають повноваження одна одної і зобов'язуються дотримувати принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності і аргументованості при проведенні переговорів щодо укладання колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення усіх питань соціально-економічних і трудових відносин.

4. Сторони визнають цей колективний договір нормативним актом, на підставі якого здійснюватиметься регулювання усіх соціально-економічних, виробничих і трудових відносин в споживчому товаристві протягом періоду його дії. Він укладений згідно Закону України від 23.02.2023 року № 2937-IX «Про колективні угоди та договори».

5. Норми і положення цього колективного договору діють безпосередньо і є обов'язковими для дотримання роботодавцем, працівниками СТ і профспілковим комітетом.

6. Жодна із Сторін, що уклали цей колективний договір, не може протягом встановленого строку його дії в односторонньому порядку припинити виконання прийнятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення і норми.

7. Дія колективного договору поширюється на всіх працівників СТ.

8. Зміни та доповнення до цього колективного договору вносяться в обов'язковому порядку в зв'язку зі змінами чинного законодавства з питань, що є предметом колективного договору та за ініціативою однієї із сторін після проведення переговорів та досягнення згоди і набувають чинності після схвалення загальними зборами працівників і підписання Сторонами.

9. Пропозиції кожної зі сторін щодо внесення змін і доповнень до колективного договору Сторони розглядають спільно і приймають рішення у 10-ти денний строк з дня його отримання іншою Стороною.

10. Сторони починають переговори щодо укладення нового колективного договору не пізніше, ніж за один місяць до закінчення строку дії колективного договору.

11. Голова правління забезпечує виконання положень колективного договору. У разі порушення зобов'язань, Голова правління несе відповідальність згідно чинного законодавства.

12. Профспілковий комітет контролює виконання положень колективного договору і, в межах своїх повноважень, вживає заходи до осіб, які не забезпечили їх виконання. У разі здійснення контролю, Сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію.

13. У разі реорганізації споживтовариства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено.

14. У разі зміни роботодавця чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом всього строку проведення ліквідації.

15. Роботодавець спільно з Профспілковим комітетом після підписання колективного договору подає його на реєстрацію районній державній адміністрації і після реєстрації доводить його до відома усіх працівників.

II. ВИРОБНИЧІ ВІДНОСИНИ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦЮЮЧИХ ВІД БЕЗРОБІТТЯ

Роботодавець зобов'язується:

2.1. Забезпечити виконання плану соціально-економічного розвитку трудового колективу, стабілізацію виробництва та збільшення обсягів діяльності.

2.2. Забезпечити працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання виробничих завдань, норм праці та відповідні умови праці.

2.3. З урахуванням фінансових можливостей проводити роботу по відкриттю закритих і здавати в оперативну оренду підприємств торгівлі і громадського харчування.

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

2.5. Прибуток, що залишається в розпорядженні СТ, використовувати згідно з рішенням, прийнятим членами споживчого товариства на зборах уповноважених членів споживтовариства.

2.6. Забезпечувати дотримання працівниками трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку.

2.7. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, ліквідації, реорганізації, перепрофілювання споживтовариства, скорочення чисельності або штату працівників приймати лише після попереднього проведення переговорів з профспілковим комітетом не пізніше як за 3-и місяці до здійснення цих заходів.

2.8. При здачі в оренду приміщень магазинів, підприємств громадського харчування, цехів, складів СТ, включати в договір співробітництва питання про розміщення працівників на цих об'єктах відповідно до вимог чинного законодавства.

2.9. Надавати вільний час працівникам, які попереджені про звільнення за скороченням чисельності або штату, для пошуку нової роботи терміном не менше 2-х місяців у межах робочого часу із збереженням заробітної плати.

2.10. 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 буди-яких обмежень трудових прав працівника, збереження повної тривалості оплачуваної відпустки та всіх гарантій, пільг, компенсацій, встановлених цим колективним договором.

2.11. Надавати відпустки без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та інших причин на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, згідно чинного законодавства.

Сторони зобов'язуються:

2.12. Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі виникнення, прагнути їх розв'язати без зупинення виробництва.

2.13. Створити комісію з трудових спорів та сприяти підвищенню ефективності розгляду нею трудових спорів.

Профспілковий комітет зобов'язується:

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

2.15. Давати згоду на звільнення працівників тільки після використання всіх можливостей збереження трудових відносин. Використовувати надане законодавством право на збереження роботи окремим категоріям працівників.

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

ІІІ. ФОРМУВАННЯ, РЕГУЛЮВАННЯ ТА ГАРАНТІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Роботодавець зобов'язується:

3.1. Забезпечити зростання реальної заробітної плати працівників.

3.2. Забезпечити установлення тарифної ставки робітника першого розряду на рівні не нижче від законодавчо визначеного розміру мінімальної заробітної плати. Забезпечити реальний розмір нарахованої заробітної плати працівника, який виконав норму (годинну) норму праці з відповідними доплатами, надбавками та іншими стимулюючими виплатами, не може бути меншим законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, визначеного Законом України.

3.3. Оплату праці проводити згідно з Положенням про матеріальне та соціальне забезпечення працюючих з дотриманням норм і гарантій чинного законодавства за погодженням з профспілковим комітетом (додаток).

3.4. Фонд оплати праці формувати із фонду основної заробітної плати та інших стимулюючих і компенсаційних виплат.

3.5. Оплату праці працівників споживчого товариства здійснювати згідно з тарифними ставками та посадовими окладами.

3.6. При невиконанні норм виробітку з вини працівника, оплату праці проводити відповідно до виконаної роботи. При невиконанні норм виробітку не з вини працівника, оплату праці проводити за фактично виконану роботу. Місячна заробітна плата в цьому разі не може бути нижче двох третин тарифної ставки, встановленого йому розряду (окладу).

3.7. Час простою з вини працівника не оплачувати. Час простою не з вини працівника, якщо працівник попередив свого безпосереднього керівника про початок простою, оплачувати з розрахунку не нижче двох третин тарифної ставки, встановленого йому розряду (окладу).

3.8. Виплату заробітної плати працівникам СТ проводити два раз в місяць 15 та в останній день місяця.

3.9. При порушенні строків виплати заробітної плати компенсувати працівникам втрату частини заробітної плати згідно ст. 34 Закону України «Про оплату праці» та Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19.10.2000 року № 2050 – 111, постанови КМУ України від 21.02.2001 року № 159 «Про затвердження Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати». Відсутність власних коштів не є підставою для невиплати компенсацій працівникам.

3.10. Виконувати ст.33 Закону України «Про оплату праці», здійснювати компенсацію грошових доходів громадян відповідно до чинного законодавства.

3.11. Зниження норм оплати праці, визнаних цим колективним договором, може допускатися, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці за погодженням з профспілковим комітетом лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів споживтовариства терміном не більше як 6 місяців.

3.12. Розпорядження з питань оплати праці погоджувати з профспілковим комітетом.

3.13. Оплату праці робітників, працюючих за сумісництвом, у вільний від роботи час, здійснювати за фактично виконану роботу чи обсяг робіт. При цьому тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати 4-х годин на день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом на протязі місяця не повинна перевищувати половини норми робочого часу.

3.14. При зміні умов оплати праці в споживтоваристві особам, яких попереджено про звільнення на підставі п.1 ст. 40 КЗпП України, встановлення їм таких же тарифних ставок (окладів), які для інших працівників СТ.

3.15. Зміна форм, систем оплати праці, преміювання, встановлення систем надбавок та доплат працівникам, а також зниження їх розмірів чи припинення виплат в СТ погоджувати до узгодження з профспілковим комітетом.

3.16. Про нові чи про зміни діючих умов оплати праці в сторону погіршення, повідомляти працівників не пізніше, як за два місяці до їх введення чи зміни.

3.17. Встановлювати слідуючий перелік, конкретні розміри і порядок виплати доплат та надбавок (додаток).

3.18. Забезпечити в СТ гласність умов оплати праці, порядок виплати заохочувальних та компенсаційних виплат.

3.19. Підвищувати посадовий оклад голові правління та головним спеціалістам за умови підвищення його іншим працівникам та при відсутності заборгованості із заробітної плати.

3.20. При наявності заборгованості із заробітної плати призупинити виплату усіх видів надбавок і премій голові правління.

3.21. Оплату праці в надурочний час проводити в подвійному розмірі.

3.22. Роботу у святкові та неробочі дні оплачувати у подвійному розмірі. За бажанням працівника, який працював у ці дні, йому може бути наданий інший день відпочинку.

3.23. Проводити аналіз заробітної плати по категоріях працюючих.

3.24. Не приймати в односторонньому порядку рішень, що змінюють встановлені в колективному договорі умови оплати праці.

3.25. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівникам про загальну суму заробітної плати з розшифровкою по видах виплат, розміри і підстави утримувань із заробітної плати, суму зарплати, що підлягає до виплати.

3.26. При переведенні працівника на іншу постійну нижче оплачувану роботу, зберігати за ним його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення.

3.27. При переміщенні працівника, коли зменшується заробіток з незалежних від нього причин, проводити доплату до попереднього середнього заробітку протягом 2-х місяців з дня переміщення.

Профспілковий комітет зобов'язується:

3.28. Здійснювати контроль за дотриманням в СТ законодавчих, нормативних актів з області оплати праці.

3.29. Захищати і відстоювати інтереси працівників СТ в області праці.

ІV. ОХОРОНА ПРАЦІ І ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ

Роботодавець зобов'язується:

4.1. Створювати здорові і безпечні умови праці на підприємствах СТ згідно з вимогами Закону України «Про охорону праці».

4.2. Не приймати і не вводити в експлуатацію нові та реконструйовані об'єкти (заводи, підприємства, виробництва), якщо на них не забезпечені здорові та безпечні умови праці, без дозволу відповідних державних органів і профспілкового комітету.

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 дотриманням працівниками правил та інструкцій охорони праці.

4.5. При укладанні трудового договору з працівником, ознайомити його за підписом з умовами праці в СТ, наявністю на його робочому місці небезпечних та шкідливих виробничих факторів, котрі ще не можуть бути усунені, а також з правами та пільгами за роботу в таких умовах.

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 щоквартальні розгляди стану охорони праці безпосередньо на робочих місцях.

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

4.8. Забезпечити своєчасне виконання комплексних заходів щодо забезпечення нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям, підвищення існуючого рівня охорони праці (додаток).

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

4.10. Працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, безкоштовно забезпечувати молоком або іншими рівноцінними харчовими продуктами.

4.11. Провести навчання й атестацію працівників, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою.

4.12. За участю представників профспілкового комітету 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.

4.13. Розробляти та забезпечувати виконання заходів з підготовки підприємств СТ до роботи в осінньо-зимовий період.

4.14. Забезпечити своєчасну видачу працюючим, згідно норм, мила, дезінфікуючі, змиваючі засоби.

4.15. Своєчасно видавати працюючим, відповідно до норм, спецодяг, спецвзуття, засоби індивідуального захисту. У разі дострокового їх зносу не з вини працівника замінювати за рахунок СТ.

4.16. Для надання першої медичної допомоги придбати аптечки, які поповнювати по мірі витрачання медикаментів, але не рідше 2-х разів на рік.

4.17. Забезпечити робітників, які працюють на відкритому повітрі або в закритих приміщеннях, що не опалюються, спецодягом, спецвзуттям, у т.ч. теплим спецодягом, та іншими засобами індивідуального захисту.

4.18. 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 заробітної плати;
- г) більше 30-ти днів – у розмірі середньомісячної заробітної плати.

4.19. Виплати у разі смерті потерпілого від нещасного випадку на виробництві одноразової матеріальної допомоги сім'ї загиблого працівника понад норми чинного законодавства у розмірі 3-х середньомісячних заробітних плат по одній середньомісячній заробітній платі на кожного утриманця, а також на його дитину, яка народилася після його смерті. Виплати одноразової матеріальної допомоги проводити за рахунок власних коштів СТ. При невиконанні потерпілим вимог нормативних актів з охорони праці одноразова матеріальна допомога СТ не виплачується.

4.20. Виплату одноразової матеріальної допомоги потерпілим від нещасного випадку на виробництві при реорганізації, ліквідації та банкрутстві відповідно до п. 4.19. цього колективного договору за рахунок власних коштів не проводити.

4.21. Проводити за рахунок коштів СТ медогляди працівників при прийнятті на роботу та періодичного в строки, визначені законодавством.

4.22. За порушення Закону та нормативних актів по охороні праці притягувати винних працівників до матеріальної, дисциплінарної, адміністративної, кримінальної відповідальності згідно зі ст. 49 Закону України «Про охорону праці» та чинного законодавства.

4.23. Надавати матеріальну допомогу на придбання ліків при тяжких захворюваннях, а також при необхідності проведення операцій працівникам та членам їх сімей.

4.24. Здійснювати разом з представниками профспілкового комітету перевірки стану охорони праці.

Працівники споживтовариства зобов'язуються:

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

4.26. Суворо дотримуватися правил експлуатації устаткування, норм, правил, стандартів та інструкцій з охорони праці, встановлених вимог поводження з машинами, механізмами, інструментами тощо.

4.27. Застосовувати в разі необхідності засоби індивідуального захисту.

4.28. Проводити в установленому порядку попередні та періодичні медичні огляди.

4.29. Брати активну участь у створенні безпечних умов праці.

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

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

Профспілковий комітет зобов'язується:

4.32. Здійснювати контроль за станом умов і безпеки праці на підприємствах СТ, виконанням відповідних програм, заходів та зобов'язань колективного договору з цих питань, надавати правлінню СТ пропозиції щодо поліпшення цієї роботи на місцях.

4.33. Приймати участь в:

- розробці та контролі виконання заходів поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на підприємствах СТ;
- розслідуванні нещасних випадків, профзахворювань, аварій на виробництві та давати свої висновки при необхідності;
- роботі комісії по перевірці знань з охорони праці;
- проведенні навчання членів профспілкового комітету з питань охорони праці.

4.34. Постійно контролювати виплати одноразової матеріальної допомоги споживтовариством згідно з п. 4.19 цього колективного договору. В разі порушення Пенсійним фондом України виконання його обов'язків щодо організації профілактики нещасних випадків і професійних захворювань та соціального захисту потерпілих вимагати від нього усунення допущених порушень.

У. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

Роботодавець зобов'язується:

5.1. При прийнятті на роботу знайомити працівників з правилами внутрішнього трудового розпорядку.

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

5.3. Забезпечувати на протязі року переважне право на працевлаштування працівникам, звільненим з СТ на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України, в разі виникнення потреби прийняття на роботу працівників аналогічного фаху.

5.4. Не звільняти працівників з роботи за ініціативою правління без достатніх підстав і попередньої згоди з профспілковим комітетом. Не вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

5.5. Установити такий режим роботи працівників СТ:

початок роботи о 8 годині;

закінчення роботи о 17 годині:

перерва для відпочинку і харчування з 12 до 13 години;

вихідні дні: субота, неділя.

5.6. Змінювати або впроваджувати новий режим роботи на підприємстві, в окремих підрозділах, для категорій чи окремих працівників тільки після узгодження цих питань з профспілковим комітетом.

5.7. Забезпечити нормальну тривалість робочого часу 40 годин на тиждень, 8 годин на день, згідно графіку роботи СТ.

5.8. Залучати працівників до роботи в понаднормовий час, як виняток, лише за погодженням з профспілковим комітетом. Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. Повідомляти працівників про надурочні роботи не менше, як за добу до їх початку.

5.9. У разі запровадження чергування на виробництві завчасно узгоджувати з профспілковим комітетом графіки, порядок і розміри компенсації.

5.10. Залучати до роботи окремих працівників у вихідні, святкові і неробочі дні тільки у виняткових випадках по узгодженню з профспілковим комітетом.

5.11. Установити гарантовану тривалість щорічної основної відпустки для всіх категорій працівників 24 календарні дні.

5.12. Зберегти умови і тривалість надання відпусток, раніше прийнятих в СТ, якщо вони встановлені понад передбачених чинним законодавством.

5.13. Щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці працівникам з ненормованим робочим днем встановити згідно додатку.

5.14. Конкретну тривалість щорічної (додаткової) відпустки за роботу у шкідливих і важких умовах праці встановлювати працівникам виробництва, цехів, професій і посад, передбачених списком, залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці (додаток).

5.15. Затвердити графік щорічних оплачуваних відпусток не пізніше 5 січня поточного року.

5.16. Надавати щорічну додаткову оплачувану відпустку тривалістю 5 календарних днів, без урахування вихідних, жінці, яка працює і має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, за її бажанням.

5.17. Надавати додаткові оплачувані відпустки у випадках:

- народження дітей (батькові) - 1 день;
- проведів на військову службу (дітей) – 2 дні;
- шлюбу працівника або його дітей – 3 дні;
- смерті подружжя або близьких родичів
(батьків, сестер, братів, дітей) – 3 дні.

5.18. Надавати оплачуваний вільний день працівникам СТ в дні народження.

5.19. Встановити 1 вересня неробочим – оплачуваним днем для одного з батьків, діти яких йдуть навчатися в 1 – 4 класи.

УІ. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ

Роботодавець зобов'язується:

6.1. Виділяти кошти на розвиток соціальної сфери СТ та соціально-трудова пільги, гарантії, компенсації. Використовувати кошти згідно з кошторисом.

6.2. Надавати одноразову матеріальну допомогу у сумі середньомісячного заробітку працівникам, до ювілейних дат та при виході на пенсію за віком при наявності стажу роботи в споживчій кооперації не менше 15 років.

6.3. Надавати одноразову грошову допомогу працівникам у зв'язку з сімейними обставинами:

- з нагоди одруження - 5000 грн.;
- при народженні дитини - 5000 грн.;
- на поховання працівника райст, близьких родичів - 5000 грн.

6.4. Виплачувати всім працівникам при наданні щорічної відпустки одноразову допомогу на оздоровлення у розмірі середнього заробітку працівника.

6.5. Підтримувати ветеранів праці та війни, інвалідів шляхом надання їм матеріальної допомоги чи продуктовими наборами, наданням автотранспорту за пільговими цінами, допомогу в ремонті житла, оранці городів та інше.

6.7. Забезпечувати дітей працівників райст віком до 14 років новорічними подарунками.

Профспілковий комітет зобов'язується:

7.1. Виконувати Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

7.2. За письмовими заявами членів профспілки проводити безготівковий централізований збір членських внесків та перераховувати профспілковому комітету 50% профспілкових внесків і 50% перераховувати обкому профспілки у день виплати заробітної плати.

7.3. Виділяти кошти профспілковому комітету на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу.

7.4. Надавати профспілковому комітету безкоштовно необхідні приміщення з усім обладнанням, опаленням, освітленням, засобами зв'язку, прибиранням, охороною, оргтехнікою для забезпечення його діяльності, проведення засідань, зборів працівників СТ і, в разі потреби, транспорт.

7.5. Надавати членам профспілкового комітету та профактиву для виконання громадських обов'язків, в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборчих профспілкових органів 4 години на тиждень із збереженням середнього заробітку.

7.6. Надавати голові та членам профспілкового комітету додаткову відпустку тривалістю 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця на час профспілкового навчання.

7.7. Не застосовувати до працівників, обраних до складу профспілкового комітету дисциплінарних стягнень без погодження з відповідним профорганом.

7.8. Не допускати звільнення з роботи за ініціативою правління СТ працівників, які обрані до складу профспілкового комітету, і не звільняти від виробничої роботи без згоди відповідного профоргану.

7.9. Надавати профспілковому комітету всю необхідну інформацію з питань, що є предметом цього колективного договору.

7.10. Забезпечити вільний доступ до матеріалів і документів для здійснення наданих профспілковому комітету прав контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці і техніки безпеки, виконання колективного договору.

7.11. Брати участь у профспілкових заходах та запрошувати голову профспілкового комітету приймати участь у роботі розширених засідань правління СТ, для вирішення соціально-економічних проблем.

7.12. Спільно з профспілковим комітетом порушувати перед органами районної влади, облспоживспілкою, обкомом профспілки питання життєдіяльності трудового колективу.

7.13. Гарантувати виборним профспілковим працівникам після закінчення їх повноважень надання місця попередньої роботи і не допускати їх звільнення протягом двох років.

УШ. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН

Роботодавець та профспілковий комітет зобов'язуються:

8.1. Контроль за виконанням колективного договору здійснювати постійно діючою двосторонньою комісією з числа представників правління СТ та членів профспілкового комітету, трудового колективу.

8.2. Наказом роботодавця та постановою профспілкового комітету визначити осіб, які відповідають за виконання положень колективного договору і встановити строки виконання.

8.3. Раз на рік звітувати перед трудовим колективом про виконання положень колективного договору.

8.4. У випадках несвоєчасного виконання, або невиконання положень колективного договору, аналізувати причини та приймати невідкладні заходи по забезпеченню їх реалізації.

8.5. За порушення чи невиконання положень колективного договору представники Сторін несуть відповідальність згідно з Кодексом про адміністративні правопорушення і Законом України «Про колективні договори і угоди».

8.6. Особи, винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективного договору, несуть дисциплінарну відповідальність або підлягають штрафу в розмірі 5-ти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

8.7. В разі невиконання положень колективного договору з об'єктивних причин (погіршення фінансового положення через тимчасові економічні труднощі, інших об'єктивних причин) своєчасно вносити до колективного договору відповідні зміни та доповнення після проведення переговорів.

8.8. Колективний договір зберігається у кожної із Сторін і має однакову юридичну силу.

8.9. Кожний працівник ознайомлюється з колективним договором на зборах трудового колективу при його укладанні, а ті, що не були присутні і прийняті на роботу – після його укладення у відділі кадрів.

Голова правління
Смілянського СТ



Григорій ЧЕПУРНИЙ

« 25 » лютого 2026 року

Голова профспілкового комітету
Смілянського СТ



Людмила СІДЕНКО

« 25 » лютого 2026 року

ПРОТОКОЛ № 1
зборів трудового колективу
Смілянського споживчого товариства

« 25 » лютого 2026 року

м. Сміла
Всього працівників – 4 особи
Було присутніх на зборах – 4 особи

Голова зборів: Глущенко Т.В. – головний бухгалтер СТ
Секретар зборів: Сіденко Л.А. – економіст, голова профспілкового комітету

ПОРЯДОК ДЕННИЙ:

1. Про розгляд колективного договору на 2026-2030 роки.

СЛУХАЛИ: 1. Про розгляд колективного договору на 2026-2030 роки.

ДОПОВІДАЄ: Сіденко Л.А., голова профкому, яка ознайомила присутніх із змістом колективного договору і запропонувала колективний договір із додатками до нього на 2026-2030 роки затвердити.

ПОСТАНОВИЛИ: 1. Колективний договір на 2026-2030 роки з додатками до нього затвердити.

(Голосували: „за” – 4 особи, проти і утримались – не було).

Голова зборів

Секретар зборів



Тетяна ГЛУЩЕНКО

Людмила СІДЕНКО

В даній справі пронумеровано
та прошнуровано і скріплено
печаткою 47 сторінок

Голова
Профкому

Людмила СІДЕНКО
25 лютого 2026 року

Голова
правління

Григорій ЧЕПУРНИЙ
25 лютого 2026 року