

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

**Товариство з додатковою
відповідальністю
«Сільгоспгосподарство Гур'ївка»
Новоодеський район
Миколаївська область**

на 2021 - 2022 роки

*Схвалений загальними зборами
трудового колективу
працівників підприємства
протокол № 2 від 12.05.2021 року*

Розділ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Колективний договір (далі Договір) укладено між роботодавцем в особі : **директора ТДВ «Сільгоспгосподарство Гур'ївка» Стуканов Олексія Леонідовича** і уповноважений представляти інтереси засновників товариства, з однієї сторони, та профспілковим комітетом первинної профспілкової організації в особі **голови профкому Сиволап Катерини Миколаївни**, який уповноважений представляти інтереси найманих працівників підприємства з другої сторони (далі Сторони).
- 1.2. Цей Договір укладено з метою регулювання соціально – економічних і трудових відносин та узгодження інтересів власника (власників) і працівників підприємства.
- 1.3. 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, доповнюють, припиняють чи відмінюють зобов'язання, норми чи положення цього Договору.
- 1.4. Зміни та доповнення до цього Договору вносяться в обов'язковому порядку у зв'язку зі змінами чинного законодавства, Генеральної, Галузевої, Регіональної угод з питань, що є предметом колективно – договірною регулювання, а також з ініціативи однієї із сторін.
- 1.5. Цей Договір укладено на два роки (2021 – 2022), набирає чинності з дня підписання його Сторонами (може бути вказана інша конкретна дата) і діє до укладання нового Договору, а саме до 12.05.2023 року. Зміни та доповнення до договору, які відбудуться в 2022 році, обов'язково оформлюються додатковою угодою та реєструються згідно чинного законодавства
- 1.6. Дія цього Договору поширюється на всіх працівників підприємства, а також на пенсіонерів з цього підприємства, які не працюють на інших підприємствах, в установах, організаціях.
- 1.7. Сторони розпочинають переговори щодо укладання колективного договору на новий термін за 2 місяці до закінчення терміну чинності цього Договору.
- 1.8. Сторона власника подає Договір на повідомну реєстрацію протягом 10 днів з дня підписання його сторонами.

Розділ II

ВИРОБНИЧО - ГОСПОДАРСЬКА , ЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Сторони домовилися :

- 2.1. Визначення основних напрямків розвитку, планування виробництва, організація господарської, економічної, фінансової діяльності, управління підприємством здійснюється власником або уповноваженим ним органом згідно із Статутом підприємства.
- 2.2. Власник визнає права профкому на представництво інтересів працівників в управлінні підприємством та надає можливість його представникам брати участь у роботі (бути обраним до складу) органів управління, виконавчих органів підприємства (правління, спостережна рада та інше).

Роботодавець зобов'язується :

- 2.3. Забезпечити формування стратегії і прогнозування розвитку підприємства, підвищення ефективності та нарощування об'ємів виробництва всіх видів сільськогосподарської продукції.
- 2.4. Своєчасно та в повному обсязі забезпечувати працівників матеріально – технічними ресурсами, необхідними для виконання трудових завдань, створення належних умов праці.
- 2.5. Забезпечити в 2021 - 2022 роках виробництво основних видів сільськогосподарської продукції: озимих зернових (озима пшениця, озимий ячмінь), соняшника, озимого ріпаку, гороху.
- 2.6. Проводити систематичну роботу щодо технічного переозброєння виробництва, підвищення його технічного рівня, впровадження нової техніки, прогресивних технологій, автоматизації і механізації виробничих процесів.
- 2.7. Надавати в тижневий термін на запит профкому інформацію, яка є в його розпорядженні, з питань, що стосуються розвитку підприємства, результатів господарської та економічної діяльності, трудових відносин, зайнятості, оплати праці, умов і охорони праці, виконання колективного договору і Галузевої угоди, а у разі затримки виплати заробітної плати – про наявність коштів на рахунках підприємства.

Профспілковий комітет зобов'язується :

- 2.8. Сприяти розвитку та ефективності виробництва, зміцненню трудової дисципліни, удосконаленню нормування та підвищенню продуктивності праці, запровадженню нової техніки і технологій виробництва та інше.
- 2.9. Не вдаватися до проведення масових акцій, страйків, інших заходів, які перешкоджали б стабільній роботі підприємства за умовами дотримання роботодавцем чинного законодавства про працю, норм і умов Генеральної та Галузевої угод, виконання цього колективного договору.

Сторони зобов'язуються :

- 2.10. Запобігти виникненню колективних та індивідуальних трудових спорів. Домагатися вирішення розбіжностей шляхом переговорів і консультацій, узгоджувальних процедур, що проводитимуться протягом двох тижнів з дня

звернення чи подання іншої сторони. У разі виникнення колективних трудових спорів, вирішувати їх згідно з чинним законодавством. Проводити консультації з основних напрямів державної цінової політики в агропромисловому комплексі. Проводити переговори щодо можливості збільшення розміру тарифної ставки робітника I розряду (мінімального рівня оплати праці) та його наближення до фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

- 2.11. Утворити (затвердити новий склад) постійну комісію по трудовим спорам згідно з чинним законодавством. Роботодавець зобов'язується забезпечити необхідні умови для її роботи.

Розділ III

ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКАМ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ, БАНКРУТСТВА ЧИ САНАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Роботодавець зобов'язується :

- 3.1. При зміні форми власності, порушенні справи про банкрутство підприємства надавати профкому необхідну інформацію з цих питань.
- 3.2. Включати до складу комісії з питань реструктуризації, банкрутства чи санації підприємства представника профкому .
- 3.3. Погоджувати з ревизором товариства, керівництвом та профкомом, що представляє інтереси трудового колективу, переліки майна підприємства, яке підлягає списанню, продажу, консервації, передачі в оренду, комунальну власність.
- 3.4. При здійсненні реструктуризації підприємства вирішувати питання щодо подальшого функціонування об'єктів соціально – культурного призначення за участю профкому і розглядати його пропозиції.
- 3.5. При реструктуризації підприємства із створенням на його основі господарських товариств:
 - вносити відповідні зміни в діючий колективний договір або укладати новий;
 - передбачати порядок розрахунку з працівниками по заробітній платі.

Профспілковий комітет зобов'язується :

- 3.6. Вести роз'яснювальну роботу з працівниками при розробці власником плану приватизації, реструктуризації чи санації підприємства щодо забезпечення їх соціально – трудових прав.
- 3.7. Забезпечити участь представника профкому в процесі впровадження справи про банкрутство, в роботі ліквідаційної комісії.
- 3.8. Забезпечити своєчасну подачу позовів в Господарський суд щодо погашення боргів по профспілковим внескам та із заробітної плати працівникам при порушенні справи по банкрутство.
- 3.9. У разі проведення санації боржника:
 - вносити пропозиції спрямовані на попередження скорочення працівників та соціальний захист вивільнених працівників;
 - при продажі майна боржника, як цілісного майнового комплексу, здійснювати контроль щодо збереження покупцем трудових договорів з працівниками, що були укладені до дати продажу майна .

- 3.10. Брати участь у роботі комісії з передачі об'єктів соціально – культурного призначення до комунальної власності.

Розділ IV ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Роботодавець зобов'язується :

- 4.1. Проаналізувати стан забезпечення підприємства трудовими ресурсами відповідно до кваліфікації з урахуванням прогнозованих обсягів виробництва, норм праці та нормативів чисельності. У разі наявності надлишкових трудових ресурсів розробити за погодженням з профкомом та реалізувати конкретні заходи щодо збереження чисельності працюючих та забезпечення продуктивної зайнятості працівників, передбачивши зокрема :
- створення додаткових робочих місць шляхом утворення підсобних, переробних підприємств, цехів, дільниць і інш.;
 - виділення коштів у потрібному обсязі на підготовку і перепідготовку кадрів з урахуванням потреб підприємства ;
- Постійно забезпечувати легалізацію трудових відносин в аграрному виробництві з метою скорочення в галузі обсягів нелегальної праці та нелегальної заробітної плати.
- 4.2. У разі виникнення необхідності змін в організації виробництва і праці, які призведуть до скорочення чисельності працівників, повідомляти профком не пізніше, як за 3 місяці до їх запровадження. Дотримуватися гранично допустимого рівня скорочення чисельності працівників не більше 10 відсотків від загальної чисельності працюючих на підприємстві.
- 4.3. Проводити вивільнення працівників лише після використання всіх можливостей забезпечення їх зайнятості на підприємстві. При вивільненні працівників на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України виплачувати вихідну допомогу у розмірі 1 місячного середнього заробітку, а при звільненні у зв'язку з порушенням роботодавцем законодавства про працю, про охорону праці, колективного чи трудового договору у розмірі 3 місячного середнього заробітку.
- 4.4. Не вивільняти жодного працівника без попередньої згоди профспілкового комітету у випадках і у порядку, встановлених чинним законодавством.
- 4.5. Не брати на роботу нових працівників тих категорій, які є в достатній кількості на підприємстві, працюють у режимі неповної зайнятості, або згідно з прогнозом будуть звільнитися. При прийнятті на роботу працівників, в т.ч. на сезон, або на період виконання робіт, надавати перевагу колишнім працівникам підприємства, вивільненим на підставі п.1 ст. 40 КЗпП України.
- 4.6. Представляти працівникам, які отримали попередження про звільнення у відповідності з п.1 ст.40 КЗпП України з оплатою по середньому заробітку для пошуків нового місця роботи.

Профспілковий комітет зобов'язується :

- 4.7. Надавати правову допомогу працюючим з питань трудового законодавства.
- 4.8. Не допускати необґрунтованих звільнень працівників, надавати згоду на їх звільнення лише в тому випадку, коли вичерпані всі можливості працевлаштування.
- 4.9. Підвищувати престижність робочих професій та гідної праці на селі.
- 4.10. По можливості вживати заходів щодо впровадження в навчальному процесі державних навчальних закладів, що знаходяться у сфері управління Мінагрополітики, підготовки спеціалістів за дуальною системою навчання.

Розділ V ОПЛАТА ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

Роботодавець зобов'язується :

- 5.1. Здійснювати заходи щодо удосконалення організації оплати праці, посилення її ролі у мотивації праці, забезпечення стабільного зростання рівня трудових доходів найманих працівників. Забезпечити дотримання чинного законодавства, державних норм і гарантій у оплаті праці.
З 01 січня 2021 року встановити мінімальний посадовий оклад (тарифну ставку) працівника за повністю виконану норму робочого часу у нормальних умовах праці у розмірі, не меншому від прожиткового мінімуму для працездатних осіб визначений законодавством України.
Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.
При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.
Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до її рівня, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.
- 5.2. З 01 січня 2021 року встановити мінімальний розмір тарифної ставки робітника 1-го розряду за повністю виконану норму робочого часу у нормальних умовах праці у розмірі, не нижче 115 відсотків від прожиткового мінімуму для працездатних осіб визначений законодавством України.
- 5.3. Фонд оплати праці на 2021 - 2022 роки визначити у розмірі 12000 – 14000 тис. грн.
- 5.4. Здійснювати оплату праці згідно з Положенням про оплату праці (додаток №1).
- 5.5. Виплату заробітної плати проводити двічі на місяць:
 - за першу половину місяця виплачувати до 20 числа кожного місяця в розмірі до 50 % від посадового окладу (аванс);
 - за другу половину - виплачувати до 6 - 8 числа кожного місяця.
- 5.6. Проводити своєчасно індексацію заробітної плати у зв'язку з ростом індексу споживчих цін згідно чинного законодавства.
- 5.7. Забезпечити виплату компенсації у зв'язку з порушенням термінів виплати заробітної плати згідно з чинним законодавством.
- 5.8. При застосуванні на підприємстві альтернативних систем оплати праці (безтарифної, грейдової та ін.) встановлювати нижню межу оплати за кваліфіковану працю не нижче розміру тарифної ставки робітника I розряду в не бюджетній сфері. До розробки та впровадження систем оплати праці на підприємствах в обов'язковому порядку залучати представників профспілок.
- 5.9. Запроваджувати нові або змінювати діючі умови оплати праці і повідомляти про це працівників не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.
- 5.10. Виплачувати заробітну плату працівникам у першочерговому порядку у строки, визначені цим колективним договором; всі інші платежі здійснювати після виконання зобов'язань щодо оплати праці.
- 5.11. Проаналізувати чинні норми і нормативи праці на їх відповідність міжгалузевим нормам.
- 5.12. Запровадження, зміну та перегляд норм і нормативів праці за погодженням з профспілковим комітетом, завчасно, не пізніше як за 2 місяці, попередивши працівників про причини та строки.

5.13. Встановити знижені норми виробітку :

- для інвалідів, вагітних жінок на 20 %
- для молодих працівників, прийнятих на роботу після закінчення загальноосвітніх шкіл, СПТУ, курсів, звільнених із строкової служби і т. інш., на перші 3 місяці роботи на 20 % (до 40 %) наступні 3 місяці на 10 % (до 20 %)

Профспілковий комітет зобов'язується :

- 5.14. Оперативно розглядати всі звернення членів профспілки і роботодавця з питань оплати праці і доходів працівників та в установленому порядку вирішувати порушені питання.
- 5.15. Здійснювати громадський контроль за дотриманням чинного законодавства, норм галузевої угоди, колективного договору з питань оплати праці, вживати заходи щодо усунення порушень. У разі зволікання або бездіяльності посадових осіб щодо усунення порушень, ініціювати притягнення їх до відповідальності згідно з чинним законодавством.
- 5.16. У разі коли розмір базового тарифу тарифної сітки протягом двох місяців поспіль становитиме менше 45 відсотків середньої заробітної плати по галузі брати участь у переговорах щодо перегляду в установленому порядку.
- 5.17. Постійно проводити аналіз і оцінку стану реалізації законодавства з питань оплати праці, вносити пропозиції щодо його удосконалення.
- 5.18. Представляти інтереси членів профспілки при розгляданні питань оплати праці перед роботодавцем а КТС, судах.

Розділ VI

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

Роботодавець зобов'язується :

- 6.1. Забезпечити дотримання встановленої законодавством норми тривалості робочого часу – 40 годин на тиждень.
- 6.2. Дотримуватися скороченої тривалості робочого часу :
 - а) для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, від 15 – 16 років (а також учнів 14-15 років, що працюють в період канікул) – 24 години на тиждень;
 - б) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці – не більше 36 годин на тиждень (додаток № 3).
- 6.3. Встановити час початку і закінчення роботи, перерви у роботі :
 - початок роботи – 8.00 год.
 - закінчення роботи – 17.00 год.
 - час відпочинку – з 12.00 до 13.00 год.
 - субота – скорочений день. Початок роботи – 8.00 год.
Закінчення роботи – 14.00 год.
Час відпочинку – з 12.00 до 13.00 год.
- 6.4. При запровадженні режиму неповного робочого часу забезпечувати працівників роботою не менше, як на 50 % від встановленої норми тривалості робочого часу.
- 6.5. В період напружених сільськогосподарських робіт (збирання врожаю, посівна компанія) за погодженням з профспілковим комітетом встановлювати тривалість робочого дня до 10 годин та вести підсумковий облік робочого часу в розрахунку на місяць і в цілому на рік.
- 6.7. Змінювати існуючу тривалість робочого часу, запроваджувати новий режим роботи в цілому по підприємству, у виробничих підрозділах, або для окремих працівників лише після узгодження з профспілковим комітетом та своєчасним

повідомленням працівників.

- 6.8. Застосовувати надурочні роботи з дозволу профспілкового комітету лише у випадках, передбачених ст. 62 КЗпП з дотриманням граничних норм застосування цього виду робіт, які містять в ст. 65 КЗпП – не більше 4 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік – і оплачувати їх згідно зі ст. 106 КЗпП.
- 6.9. Надавати загальний вихідний день – неділю.
Залучати працівників до роботи у ці дні лише з дозволу профспілкового комітету у випадках, передбачених ст. 71 КЗпП, з компенсацією у відповідності до ст. 72 і 107 КЗпП.
- 6.10. Надавати працівникам щорічну основну відпустку тривалістю 24 календарних дні, інвалідам I і II груп – 30 календарних днів, інвалідам III групи – 26 календарних днів, особам до 18 років – 31 календарний день. Працівникам, які відпрацювали 2 і більше роки на підприємстві, основна відпустка збільшується, але не повинна перевищувати 28 календарних днів. Працівникам, які щоденно працюють на комп'ютері, за шкідливі умови праці надавати щорічну додаткову відпустку – 4 календарних дні.
- 6.11. До 15 січня поточного року затверджувати на рік графік відпусток, доводити його до відома працюючих і забезпечити його дотримання.
- 6.12. Забезпечити виконання вимог законодавства щодо заборони ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також не надання їх протягом робочого року особам віком до 18-ти років, та працівникам які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці.
- 6.13. Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва, надавати відпустку для навчання у відповідності до чинного законодавства.
- 6.14. На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, надавати додаткову оплачувану відпустку до 6 календарних днів.
- 6.15. Надавати жінкам на підставі медичного висновку відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами згідно з чинним законодавством.
- 6.16. За бажанням жінки надавати відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.
- 6.17. Надавати відпустку без збереження заробітної плати або за рахунок коштів підприємства, частково оплачувану відпустку для догляду за дитиною більшої тривалості з збереженням місця роботи.
- 6.18. У відповідності до ст. 19 Закону України «Про відпустки» надавати жінкам, які працюють і мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину – інваліда, або усиновили дитину, одинокій матері, батькам, які виховують дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особам які взяли дитину під опіку, щорічну додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів, а за наявності декількох підстав – 17 календарних днів.
- 6.19. Надавати додаткові оплачувані відпустки, за рахунок прибутку підприємства у таких випадках:
 - одруження 10 днів;
- 6.20. За бажанням працівника надавати відпустки без збереження заробітної плати тільки у випадках, передбачених ст. 25 і 26 Закону України «Про відпустки». Відпустка без збереження середнього заробітку може надаватись працівникам по сімейним обставинам або по другим причинам на період обумовлений згодою між робітником і роботодавцем, але не більше як на 15 календарних днів.

- 6.21. Надавати вільний від роботи день із збереженням середнього заробітку у випадку поховання рідні.
- 6.22. Надавати щорічну відпустку директору господарства тривалістю 28 календарних днів – згідно п. 6.10, а також за ненормований робочий день надавати додаткову оплачувану відпустку в розмірі 8 календарних днів за рахунок прибутку господарства. (Згідно «Список виробництв, цехів, професій і посад, затвердженому постанови Кабінету Міністрів України від 13.05.2003 року № 679»).
- 6.23. Працівників, які допускають порушення трудової дисципліни, позбавляти моральних та матеріальних заохочень 100 % - во, нанесений матеріальний збиток підприємству відшкодовувати в 100 % розмірі за рахунок винуватого.
- 6.24.1. Зберігати за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призивом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної мобілізації, місце роботи, посаду і середній заробіток (згідно ст. 119 КЗПП).

Профспілковий комітет зобов'язується :

- 6.24. Здійснювати контроль за дотриманням чинного трудового законодавства.
- 6.25. Вести роз'яснювальну роботу серед працівників з правових питань, представляти інтереси працівників при розгляді спірних питань з роботодавцем у КТС, державних органах.

Розділ VII ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

Роботодавець зобов'язується :

- 7.1. Забезпечити здійснення права на охорону праці та соціальний захист працівників у повному обсязі відповідно до національного законодавства та міжнародних актів, ратифікованих Україною та передбачених Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом.
- 7.2. З участю профспілкової сторони розробити і забезпечити виконання комплексних заходів щодо підвищення рівня охорони праці, запобігання випадків виробничого травматизму і професійних захворювань, досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.
- 7.3. Забезпечити функціонування на підприємстві системи управління охороною праці. Де відсутня спеціальна служба, створити відповідну службу і призначити посадових осіб, відповідальних за вирішення конкретних питань охорони праці.
- 7.4. Щорічно виділяти на заходи охорони праці не менше 60,00 тис. грн. (згідно з ст.193У Закону про охорону праці – не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці). Забезпечити їх виконання виключно за цільовим призначенням.
- 7.5. Разом з профспілковим комітетом запровадити на підприємстві оперативний адміністративно – громадський (треступеневий) контроль за станом охорони праці. Забезпечити безперешкодний доступ до робочих місць представників профспілки для здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону праці, соціально – економічних прав працівників.
- 7.6. Здійснювати заходи, спрямовані на поліпшення умов праці та приведення їх у відповідність до вимог законодавства про охорону праці. Привести робочі місця у відповідності до вимог правил і норм охорони праці, забезпечити моніторинг за технічним станом будівель, споруд, виробничого обладнання і устаткування та за

його підсумками вживати заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів.

- 7.7. Проводити атестацію робочих місць на відповідність нормативно – правовим актам з охорони праці (якщо будуть такі робочі місця) згідно графіку.
- 7.8. Згідно з діючими нормами видавати працюючим безкоштовно спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту, забезпечити їх належне зберігання та профілактичний догляд.
- 7.9. Організувати своєчасний і кваліфікований надання першої домедичної та невідкладної медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і аварій на виробництві.
- 7.10. На роботах, пов'язаних із забрудненням, видавати працівникам мийні та знежележувальні засоби.
- 7.11. Забезпечити лікувально – профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами працівників, які мають на це право згідно з діючими нормами.
- 7.12. Відповідно до ст. 17 Закону про охорону праці організувати проведення попереднього / під час прийому на роботу / і періодичних / протягом трудової діяльності / медичних оглядів працівників.
- 7.13. Забезпечити охорону праці жінок, неповнолітніх у відповідності до ст. 10, 11 Закону про охорону праці, не залучати їх до робіт, заборонених законодавством, створювати належні санітарно – побутові умови і медичне обслуговування (Додаток №№ 13, 14).
- 7.14. Вживати додаткові заходи безпеки праці інвалідів, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії, у випадках, передбачених законодавством організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій.
- 7.15. Розробити та запровадити механізм стимулювання виробничих підрозділів за роботу без травм і аварій, впровадити заохочення працівників за додержанням охорони праці.
- 7.16. При укладенні трудового договору інформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів.
- 7.17. Забезпечити під час прийняття на роботу і в процесі роботи проходження працівниками інструктажів, навчань з питань охорони праці і перевірку знань відповідних нормативно – правових актів з охорони праці.
- 7.18. Створити на підприємстві комісії з питань охорони праці.
- 7.19. Спільно з профспілковим комітетом проводити своєчасне і об'єктивне розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві та вести їх облік. Забезпечити безумовне виконання запропонованих комісією з розслідування нещасного випадку організаційно – технічних заходів по запобіганню травматизму.

Профспілковий комітет зобов'язується :

- 7.20. Відповідно до ст. 41 Закону про охорону праці і ст. 21 Закону про профспілки здійснювати громадський контроль за додержанням власником законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, незалежного виробничого побуту для працівників.
- 7.21. Регулярно аналізувати стан та причини виробничого травматизму та профзахворювань, не рідше одного разу в півроку розглядати ці питання на засіданнях профкому, готувати роботодавцю пропозиції щодо вжиття ефективних заходів підвищення рівня безпеки праці.
- 7.22. Забезпечити створення комісії з питань охорони праці на підприємстві, затвердити представників профкому з цих питань, обрати громадських інспекторів з охорони праці.
- 7.23. Брати участь у роботі комісії з розслідування нещасних випадків на виробництві, контролювати своєчасне та повне оформлення документів для передачі їх у

відповідні органи. Розглядати кожний випадок виробничого травматизму на засіданні профкому.

- 7.24. Надавати працівникам правову допомогу з питань законодавства з охорони праці, соціального страхування, відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом. Представляти інтереси працівників в трудових спорах, в судових та інших органах.
- 7.25. Через комісію з соціального страхування слідкувати за правильним нарахуванням і своєчасною виплатою матеріального забезпечення застрахованим.
- 7.26. Брати участь у прийнятті в експлуатацію нових і реконструйованих виробничих об'єктів.

Працівники підприємства зобов'язуються :

- 7.27. Дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей. Своєчасно інформувати про виникнення небезпечних ситуацій і особисто вживати посильних заходів щодо їх усунення.
- 7.28. Вивчати та виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила експлуатації машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва.
- 7.29. Застосовувати засоби індивідуального захисту у випадках, передбачених правилами техніки безпеки праці.
- 7.30. Проходити у встановленому порядку та в строки попередні та періодичні медичні огляди.

Розділ VIII

ДОДАТКОВІ СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ ТА КОМПЕНСАЦІЇ

Роботодавець зобов'язується :

- 8.1. Утворити умови щодо забезпечення працівників товарами першої необхідності шляхом укладання прямих договорів на поставку та обмін продукції свого виробництва.
- 8.2. Надавати одноразову матеріальну допомогу :
 - * працівникам, які виходять на пенсію – до 2000 грн. ;
 - * працівникам до пам'ятних дат та дня народження – 1000 - 2000 грн.;
 - * працівникам на поховання рідних – до 3000 грн.;
 - * рідним на поховання померлих пенсіонерів господарства – до 3000 грн.
- 8.3. Проводити оранку городів працівникам і пенсіонерам підприємства за пільговим тарифом. Продавати працівникам всі наявні сільськогосподарські продукти по договірним цінам (між керівництвом господарства та покупцями).
- 8.4. Встановити працівникам підприємства та працюючим пенсіонерам вартість громадського харчування - 15,00 грн.
- 8.5. Розраховуватись по результатам року з власниками земельних паїв відповідно до договорів оренди землі.
- 8.6. Всі соціальні питання, порядок надання соціально трудових пільг, їх розміри узгоджуються з профкомом.
 - 8.6.1. Надавати соціальну підтримку та адаптацію працівникам підприємства, які є вимушеними переселенцями з Криму, Донецької та Луганської областей. Надавати матеріальну підтримку працівникам, які втратили членів сім'ї внаслідок АТО на сході України.

Профспілковий комітет зобов'язується :

- 8.7. Вносити конкретні пропозиції та узгоджувати з роботодавцем питання щодо соціально – побутового забезпечення, оздоровлення, медичного обслуговування, організації культурно – масової, фізкультурної роботи серед працівників, надання їм соціально – трудових пільг.
- 8.8. Організувати поздоровлення працівників з ювілейними датами.

- 8.9. Забезпечити урочисте проведення традиційних свят, свят приурочених до закінчення збирання врожаю, закінчення сільськогосподарського року та інших урочистих вечорів, концертів, культпоходів, новорічних подарунків і свят для дітей і т. інш.
- 8.10. Здійснювати контроль за проведенням щорічних медичних оглядів.
- 8.11. В межах фінансових можливостей надавати допомогу у разі захворювання членів профспілки чи інших випадках.
- 8.12. Організувати придбання путівок на санаторно – курортне лікування та оздоровлення працівників за їх заявами. Оплата за путівки по домовленості.
- 8.13. Забезпечити виплату працівникам оздоровчих перед виходом у відпустку згідно поданої заяви.
- 8.14. Забезпечити придбання путівок для оздоровлення дітей працівників згідно з їх заявами. Оплата за путівки по домовленості.
- 8.15. Організовувати роботу спортивних секцій (гуртків), проведення спортивних змагань.
- 8.16. Забезпечити придбання путівки на санаторно – курортне лікування та оздоровлення директору за рахунок господарства, з виплатою оздоровчих в розмірі місячного окладу.

Розділ ІХ

ГАРАНТІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сторона власника визнає профспілковий комітет повноваженим представником інтересів працівників, які працюють на підприємстві, і погоджує з ним накази та інші локальні нормативні акти з питань, що є предметом цього договору.

Роботодавець зобов'язується :

- 9.1. Надавати профкому на безплатній основі приміщення з необхідним обладнанням, телефоном, опаленням, освітленням, прибиранням для проведення зборів та інших заходів профспілкової організації, а також клубів, стадіонів, інших споруд і приміщень для організації культурно – масової і спортивно – оздоровчої роботи.
- 9.2. Утримувати, згідно з письмовими заявами членів профспілки, через бухгалтерію підприємства у безготівковому порядку профспілкові внески і перераховувати утримані суми в день отримання заробітної плати, але не пізніше 10 числа кожного місяця на рахунок райкому профспілки 100 % за подальшим зарахуванням __ 50 % в розпорядження профорганізації підприємства.
- 9.3. Відраховувати профкому кошти на культурно – масову, фізкультурну роботу та оздоровчі заходи у розмірі від 0,3 % до 10 % від фонду оплати праці.
- 9.4. Надавати вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків для виконання ними повноважень та громадських обов'язків в інтересах трудового колективу :
 - *голові профкому 7 годин на тиждень
 - *скарбнику 7 годин на тиждень.
- 9.5. Забезпечити дотримання норм і гарантій, встановлених для профспілкових кадрів і активу чинним законодавством, зокрема, щодо притягнення їх до дисциплінарної відповідальності, зміни умов трудового договору, оплати праці, звільнення з ініціативи роботодавця, надання відповідної роботи після закінчення строку повноважень.
- 9.6. За керівництво профспілковою організацією голові профкому проводити доплату за рахунок профспілкових внесків у сумі 1500,00 гривень на місяць.

- 9.7. Забезпечити членам виборних профспілкових органів підприємства та представникам профспілкових органів вищого рівня можливість безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, ознайомлюватися з документами, що стосуються трудових прав та інтересів працівників.
- 9.8. Поширювати на виборних і штатних працівниках органів профспілок, які діють на підприємстві, спеціальні пільги та заохочення, встановлені цим Договором.
- 9.9. Розглядати протягом 7 днів вимоги і подання профспілкових органів щодо усунення порушень законодавства про працю та колективного договору, невідкладно вживати заходів до їх усунення.
- 9.10. На вимогу профспілкової сторони надавати в тижневий термін відповідні документи, інформацію та пояснення, що стосуються додержання законодавства про працю, умов праці, виконання колективного договору, соціально-економічних прав працівників та розвитку підприємства.
- 9.11. Надавати можливість профспілкової сторони перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів на соціальні та культурні заходи.
- 9.12. Забезпечити участь профспілкової Сторони в підготовці змін і доповнень до Статуту підприємства.
- 9.13. На принципах соціального партнерства проводити зустрічі, консультації, інформувати профспілкову Сторону про плани і напрямки розвитку підприємства.
- 9.14. Брати участь у заходах профспілкової Сторони на її запрошення.

Розділ X. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

З метою забезпечення реалізації положень цього Договору, здійснення контролю за його виконанням сторони зобов'язуються:

- 10.1. Визначити посадових осіб, відповідальних за виконання умов договору та встановити термін їх виконання (додаток № 15).
- 10.2. Забезпечити здійснення контролю за виконанням Договору робочою комісією представників Сторони, яка вела переговори з його укладання (додаток № 16), в узгодженому нею порядку.
- 10.3. Надавати повноважним представникам Сторін на безплатній основі наявну інформацію та документи необхідні для здійснення контролю за виконанням Договору.
- 10.4. Розглядати підсумки виконання колективного договору на загальних зборах трудового колективу двічі на рік:
*за півріччя – у липні, серпні поточного року;
*за рік – у лютому, березні наступного року.
- 10.5. У разі порушення чи невиконання зобов'язань Договору з вини конкретної посадової особи, вона несе відповідальність згідно з чинним законодавством
- 10.6. У разі не виконання положення колективного договору з об'єктивних причин (погіршення фінансового стану через тимчасові фінансові труднощі, інші причини) своєчасно вносити до колективного договору відповідні зміни і доповнення у порядку, встановленому цим договором.
- 10.7. Перший примірник колективного договору знаходиться в профкомі, другий – у роботодавця, третій – в органі, який зареєстрував колективний договір.

II ДОДАТКОВА ОПЛАТА ПРАЦІ

- 2.1. Додаткова оплата праці здійснюється на основі доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів, а також інших заохочувальних виплат працівникам підприємства.
- 2.2. Встановити розміри та умови доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівникам підприємства згідно таблиці № 4.

Таблиця № 4.

ПЕРЕЛІК та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників підприємства .

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
За суміщення професій, посад (крім керівника підприємства, головних спеціалістів, керівників структурних підрозділів, відділів, цехів, служб та їх заступників)	Доплата одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і посадовими окладами суміщуваних працівників, з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу роботи	Доплата одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються одержаною економією за тарифними ставками і посадовими окладами, при наявності вакансій в штатному розписі з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 відсотків тарифної ставки (окладу відсутнього працівника, з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт)
За роботу у важких і шкідливих, особливо важких, особливо шкідливих умовах праці (згідно первинної атестації робочих місць за умовами праці. Пільги та компенсації згідно атестації вказані в наступному додатку)	За роботу у важких і шкідливих умовах праці - від 4 до 8 відсотків.
Сторожам за роботу в нічний час	Від 20% до 40 % від місячної мінімальної тарифної ставки (від 2270,00 грн.)

III. Матеріальне заохочення (преміювання) працівників за результатами праці.

3.1. **Преміювання** працівників підприємства, зайнятих в галузі рослинництва:

- за перевиконання плану виробництва продукції;
- за економію виробничих витрат;
- за виконання сільськогосподарських робіт в стислі строки і при високій якості;
- згідно підсумків виробництва за сільськогосподарський рік;
- до професійного свята Дня працівника сільського господарства.

3.3. **Преміювання** працівників підприємства, зайнятих в обслуговуючих, підсобних та допоміжних підрозділах:

- за своєчасне і якісне виконання робіт та виробничих завдань.

3.4. **Преміювання** керівників, фахівців і службовців:

- за приріст реалізації (виробництва) сільськогосподарської продукції;
- за приріст рентабельності сільськогосподарського виробництва;
- за перевиконання плану, одержання прибутку;
- згідно підсумків виробництва за сільськогосподарський рік;
- до професійних свят, в т.ч. Дня працівника сільського господарства.

Примітка:

- Розмір преміювання, як правило, встановлюється у відсотках до основної оплати праці.
- По кожному виду преміювання слід розробляти конкретні умови преміювання з переліком умов, за які працівника лишають премії і на скільки.

IV. Інші форми і гарантії в оплаті праці.

А) НОРМИ :

1. Оплата праці за роботу в надурочний час.

За погодинною системою оплати праці роботи в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки.

За відрядною системою оплати праці у розмірі 100 % тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою – за всі відпрацьовані надурочні години. Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається.

2. Оплата роботи у святкові, неробочі та вихідні дні.

Робота у святковий, неробочий та вихідний день оплачується у подвійному розмірі:

- відрядникам – за подвійними відрядними розцінками;
- працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками у розмірі подвійної годинної або денної ставки;
- оплата у зазначеному розмірі проводиться за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день.

3. Порядок оплати часу простою.

Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

4. Оплата праці працівника молодше 18 років при скороченій тривалості щоденної роботи.

Заробітна плата працівникам молодше 18 років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи. При цьому відрядні роботи оплачуються за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих працівників.

Б) ГАРАНТІЇ :

1. Гарантія для працівників, що направляються на обстеження до медичного закладу.

За час перебування в медичному закладі на обстеженні за працівниками, зобов'язаними проходити таке обстеження, зберігається середній заробіток за місцем роботи.

2. Гарантія для донорів.

За працівниками – донорами зберігається середній заробіток за дні обстеження в закладах охорони здоров'я і здавання крові для переливання. Цим працівникам безпосередньо після кожного дня здавання крові для переливання надається день відпочинку з збереженням середнього заробітку. На бажання працівника цей день приєднується до щорічної відпустки.

3. Гарантії для службових відряджень.

За відрядженими працівниками зберігаються протягом усього часу відрядження середній заробіток.

- обсяг виконаних робіт (відпрацьований час) ;
- кількість і якість виробленої продукції.

Встановити ФОП у обсязі не меншому за 30 % від валових витрат.

Перелік робочих місць, виробництв, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, працюючим на яких підтверджено право на пільги та компенсації за роботу із шкідливими умовами праці.

Згідно із законодавчими актами України та показниками результатів атестації за умовами праці на атестованих робочих місцях встановити наступні пільги та компенсації:

1. На робочих місцях **трактористів – машиністів сільськогосподарського виробництва** мехзагону № 1 та мехзагону № 2:

- **щорічну додаткову відпустку – 4 календарних дні**, що відповідає максимальній тривалості щорічної додаткової відпустки, передбаченої «Списками виробництв, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97 № 1290 (у новій редакції Додатків 1,2, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 13.05.03 № 679), трактористу – машиністу сільськогосподарського виробництва (Додаток 1, розділ XXXIII. «Загальні професії в усіх галузях господарства», підрозділ: «Загальні професії за іншими видами робіт», позиція: 204 Тракторист – машиніст сільськогосподарського виробництва).

Щорічну додаткову відпустку надавати пропорційно відпрацьованому часу при зайнятості в шкідливих і важких умовах праці не менше 50% тривалості зміни;

- **доплату – 8 % тарифної ставки (відрядних розцінок)** згідно «Типового про оцінку умов праці на робочих місцях і порядок застосування галузевих переліків, на яких можуть установлюватися доплати робітникам за умови праці».

Доплати нараховувати за фактично відпрацьований час у шкідливих і важких умовах праці.

2. На робочому місці **токаря** (електрозварника ручного зварювання – за сумісництвом) механічної майстерні:

- **щорічну додаткову відпустку – 2 календарний день**, що не перевищує максимальну тривалість щорічної додаткової відпустки, встановленої «Списками виробництв, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97 № 1290 (у новій редакції Додатків 1,2, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 13.05.03 № 679), електрозварнику ручного зварювання, зайнятому на роботах у приміщеннях (Додаток 1, розділ VI «Оброблення металу», підрозділ: Зварювальні роботи, поз. 151.).

Щорічна додаткова відпустка надається пропорційно відпрацьованому часу при зайнятості в шкідливих і важких умовах праці не менше 50 % тривалості зміни;

- **доплати – 4 % тарифної ставки (посадового окладу)** згідно «Типового про оцінку умов праці на робочих місцях і порядок застосування галузевих переліків, на яких можуть установлюватися доплати робітникам за умови праці».

Доплати нараховувати за фактично відпрацьований час у шкідливих і важких умовах праці.

3. На робочому місці **кухаря їдальні**:

- **щорічну додаткову відпустку - 2 календарних дні**, що не перевищує максимальну

тривалість щорічної додаткової відпустки, встановленої «Списками виробництв, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97 № 1290 (у новій редакції Додатків 1,2, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 13.05.03 № 679), кухарю, який працює біля плити (* Додаток 1 розділ XXIII «Загальні професії в усіх галузях господарства», підрозділ: «Загальні професії за іншими видами робіт», позиція 77. Кухар, який працює біля плити).

Щорічна додаткова відпустка надається пропорційно відпрацьованому часу при зайнятості в шкідливих і важких умовах праці не менше 50 % тривалості зміни;
 - доплати – 4 % тарифної ставки (посадового окладу) за шкідливі і важкі умови праці згідно встановленої шкали «Типового про оцінку умов праці на робочих місцях і порядок застосування галузевих переліків, на яких можуть установлюватися доплати робітникам за умови праці».
 Доплати нараховувати за фактично відпрацьований час у шкідливих і важких умовах праці.

Перелік робочих місць, які пройшли атестацію у 2020 році.

Найменування робочих місць	Час проведення	Відповідальний за проведення атестації
Тракторист – машиніст (15 робочих місць)	2020 рік	Пожидай С. О.
Токар (електрозварник) – 1 робоче місце	2020 рік	Пожидай С. О.
Кухар їдальні – 1 робоче місце	2020 рік	Пожидай С. О.

Додаток № 2

Комплексні заходи

щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення наявного рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій.

№ з/п	Назва заходів (робіт)	Ефективність заходів	Вартість робіт (тис.грн.)	Термін виконання	Відповідальні за виконання
1.	Механізація процесів розливання пестицидів			постійно	Гол. агроном
2.	Обладнання природного та штучного освітлення			регулярно	Гол. енергетик
3.	Переобладнання опалювальних систем			регулярно	Нач. мех./заг.
4.	Механізація робіт при складуванні сировини			регулярно	Гол. інженер
5.	Оснащення санітарно-побутових приміщень			регулярно	Нач. мех./заг.
6.	Придбання нормативно-технічної документації та літератури з охорони праці			за необхідністю	Інженер з ОП і ТБ

**Перелік
професій і посад, яким надається безоплатно спецодяг, спецвзуття та
інші засоби індивідуального захисту.**

№ з / п	Назва виробництв, цехів, професій і посад	Назва спецодягу, спецвзуття та інших засобів захисту	Термін використання (місяців)	Примітка (зміна, яка дозволяється)
1.	Механізатори	Спецівка	12	
2.	Водії	Спецівка	12	
3.	Тваринництво	Халати	12	
4.	Інші посади	Халати спецівки рукавиці	12 12 Періодично	

Додаток № 4

**Перелік
категорій працівників, які повинні проходити
періодичні медичні огляди.**

Категорії працівників	Періодичність проходження медоглядів
Всі категорії працівників	Один раз на рік

Додаток № 5

**Список
виробництв, професій та види робіт з важкими і шкідливими
умовами праці, на яких забороняється використовувати
працю неповнолітніх.**

№ з/п	Найменування професій, посад
1.	Обробка гібридного та сортового насіння: робітники приймального бункера, завантажування камер, протруювачів, робота на складах.
2.	Причіплювачі на с/г машинах, обпилення та обприскування сільськогосподарських культур.
3.	Шиномонтажники та водії автомобілів.
4.	Кранівники, машиністи екскаваторів, бульдозерів.
5.	Машиністи-водії автотранспорту.
6.	Робота з пневматичним інструментом.
7.	Робота з радіоактивними та іонізуючими речовинами.
8.	Зарядження кислотних та лужних акумуляторів.
9.	Дезинфекційні, дезинсекційні, дегазаційні роботи, а також фасування, навантажування і розчинення пестицидів.

**Список
виробництв, професій та види робіт з важкими і шкідливими
умовами праці, на яких забороняється використовувати
працю жінок.**

№ з/п	Найменування професій, посад
1.	Транспортування, навантаження та розвантаження пестицидів.
2.	Тракторист-машиніст на тракторах, обладнаних обпилювачами та обприскувачами при роботі з пестицидами.
3.	Робітники, зайняті на роботах з безпосереднім гасінням пожеж.
4.	Газо- і електрозварники ручного зварювання, працюють у закритій місткості (цистерни, котли), а також на висотних спорудах зв'язку (башти) вище 10 м і верхолазних роботах.
5.	Покрівельник сталюї покрівлі.
6.	Асфальтобетонщик (асфальтувальник, варильник) при роботі вручну.
7.	Ремонт паливної апаратури карбюраторних двигунів, що працюють на етильованому бензині.

**ПЕРЕЛІК
осіб, відповідальних за виконання окремих положень та норм
колективного договору**

№ з/п	Відповідальні особи від власника підприємства		Відповідальні особи від профспілкового комітету		Термін виконання
	Ф. І. Б.	Посада	Ф. І. Б.	Посада	
1.	Сиволап В.В.	гол. агроном	Гайдук В.В.	бухгалтер	На протязі року
2.	Горболінська Т. І	гол. бухгалтер	Янік О. Ф.	тракторист	На протязі року
3.	Кваша А.Г.	гол. інженер	Сало Р.Г.	тракторист	На протязі року

**СКЛАД
робочої комісії з контролю за виконанням колективного договору.**

№ з/п	П. І. Б.	Посада (професія)
Від сторони власника:		
1.	Кваша А. Г.	Гол. інженер
2.	Гайдук В.В.	бухгалтер
Від профспілкової сторони:		
1.	Вітренко І.М.	Нач. мех. загону № 2
2.	Вовченко О. О.	тракторист

Прошито, пронумеровано
та скріплено печаткою
25 аркушів

Голова профспілки
ТДВ «Сільгоспгосподарство
Гур'ївка»

«12» травня 2021 р.

К.М. Сиводан

