ГАЛУЗЕВА УГОДА

між міністерством економічного розвитку і торгівлі України,

Асоціацією роботодавців торгівлі та коменційної сфери економіки

України та Всеукраїнською профспілкою працівників і підприємців

торгівлі, громадського харчування та послуг

від 10 липня 2017 року №46

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Галузева угода (далі – Угода) укладена між Міністерством економічного розвитку і торгівлі України (далі – Мінекономрозвитку, або Сторона), Асоціацією роботодавців торгівлі та комерційної сфери економіки України (далі – Роботодавці, або Сторона) та Всеукраїнською профспілкою працівників і підприємців торгівлі, громадського харчування та послуг (далі – Профспілка, або Сторона).

1.2. Угода укладена відповідно до Законів України "Про колективні договори і угоди", "Про соціальний діалог в Україні", положень Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні (далі – Генеральна угода) та інших нормативно-правових актів.

1.3. Повноваження Сторін визначено законами України, Статутами та іншими нормативно-правовими актами.

1.4. Сторони визнають Угоду як чинний акт соціального партнерства, яким регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин та забезпечення конституційних прав і гарантій працівників і роботодавців. При цьому Угода розглядається Сторонами як основа для ведення колективних переговорів в організаціях і на підприємствах,

а її положення є обов'язковими і мінімальними для врахування суб'єктами, що перебувають у сфері дії Сторін. Угода не обмежує підприємства установлювати за рахунок власних коштів у колективних договорах додаткові гарантії, трудові та соціально-побутові пільги.
1.5. Угода набирає чинності з дня її підписання і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди.
1.6. Угода відкрита для приєднання інших репрезентативних об'єднань роботодавців і профспілок сфери торгівлі, ресторанного господарства та послуг.
1.7. Для ведення переговорів щодо укладення Угоди і підведення підсумків її виконання утворюється комісія з рівної кількості представників від кожної із Сторін.
1.8. Мінекономрозвитку у триденний строк з дня підписання Угоди Сторонами подає її на повідомну реєстрацію до Мінсоцполітики. Сторони роботодавців і профспілки у двотижневий строк з дня реєстрації Угоди доводять її до відома відповідних підприємств.
1.9. Сторони рекомендують підприємствам укладати колективні договори або вносити зміни та доповнення до них до 1 березня відповідного року, з дотриманням умов, норм і положень, визначених законодавством та Угодою, а також сприяють створенню умов для ведення переговорів з укладення колективних договорів відповідно до законодавства.

3
2. СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ ТОРГОВЕЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ І ПІДПРИЄМНИЦТВА
Сторони спільними діями сприяють стабільності й розвитку підприємств галузі та підтверджують, що підвищення ефективності їх діяльності, конкурентоспроможності є надійним джерелом підвищення добробуту працівників.
Мінекономрозвитку зобов'язується:
2.1. Надавати підтримку підприємствам галузі для їх розвитку шляхом формування та реалізації державної політики у сфері внутрішньої торгівлі.
2.2. У межах компетенції вносити на розгляд Кабінету Міністрів України та інших органів виконавчої влади пропозиції до проектів державних програм соціально-економічного розвитку щодо розв'язання проблем галузі.
2.3.Надаватиінформаційно-методичнудопомогусуб'єктам підприємницької діяльності галузі у налагодженні ділових контактів на внутрішніх та зовнішніх ринках розвитку їх діяльності.
2.4. Проводити за участю соціальних партнерів моніторинг соціально-економічного та технічного розвитку підприємств, їх конкурентоспроможності

та інноваційної діяльності, використання передового досвіду у сфері менеджменту, управління якістю продукції, маркетингу, забезпечення соціально-економічних потреб працівників, ринку інвестицій.
2.5. Інформувати соціальних партнерів щодо прогнозів розвитку галузі та стану реалізації запланованих заходів.
2.6. Удосконалювати нормативну базу з питань внутрішньої торгівлі.
2.7. Забезпечити дотримання процедури погодження із соціальними партнерами проектів нормативно-правових актів із соціально-економічних питань внутрішньої торгівлі і підприємницької діяльності. Розглядати проекти законів, нормативно-правових актів з урахуванням пропозицій Профспілки та Роботодавців.
2.8. Сприяти активізації кредитування підприємницької діяльності з дотриманням положень Закону України "Про державну допомогу суб'єктам господарювання" (підпункт 1.24.2 пункту 1.24 Генеральної угоди).
2.9. Забезпечувати подальшу дерегуляцію підприємницької діяльності шляхом скорочення документів дозвільного характеру, розширення застосування декларативного принципу, лібералізації процедур здійснення нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності (пункт 1.35 Генеральної угоди)

.Мінекономрозвитку та Роботодавці зобов'язуються:

2.10. Сприяти представникам Профспілки представляти інтереси трудових колективів у стосунках з роботодавцями.
2.11. Сприяти запровадженню на підприємствах програм та стандартів соціальної відповідальності бізнесу з дотриманням положень Закону України "Про державну допомогу суб'єктам господарювання".
2.12. Відстоювати інтереси галузі в умовах виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом,4

Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Про соціальні наслідки євроінтеграції інформувати соціальних партнерів.
2.13. Проводити за участю Сторін семінари, наради, консультації, громадські обговорення регуляторних актів з найбільш актуальних питань діяльності організацій торгівлі, харчування, сфери послуг та підприємництва.
Профспілка зобов'язується:
2.14. Сприяти роботодавцям у реалізації заходів, спрямованих на підвищення ефективності роботи підприємств.
2.15. Проводити роботу щодо формування у працівників ощадливого

ставлення до власності суб'єктів господарювання, раціонального використання ними матеріально-технічних ресурсів, сумлінного ставлення до трудових обов'язків.
2.16. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни на підприємствах.
2.17. Утримуватися від організації акцій протесту, страйків за умов виконання Сторонами зобов'язань і норм Угоди, колективного договору.
3. ЗАЙНЯТІСТЬ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ВІД БЕЗРОБІТТЯ
Сторони домовилися:
3.1. У разі виникнення об'єктивних причин, через які неминуче звільнення найманих працівників з ініціативи роботодавців, забезпечити проведення звільнення за умови попереднього (не пізніше ніж за три місяці) письмового повідомлення відповідних профспілкових організацій про причини та терміни проведення звільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, а також про заходи, які спрямовані на працевлаштування працівників, які підлягають вивільненню.
3.2. Не допускати звільнення працівників без забезпечення їм погашення всіх боргів з виплати заробітної плати.
3.3. Рішення про умови використання на підприємствах іноземної робочої сили приймати тільки за узгодженням з профспілковим комітетом.
3.4. У разі звільнення працівників одночасно з проведенням розрахунків з виплати заробітної плати видавати на їх запит безкоштовно довідки, необхідні для призначення пенсій.
3.5. Не допускати підміни трудових договорів угодами цивільно-правового характеру в разі наявності у штатному розписі підприємства відповідних посад за умови, що робота має постійний характер.
3.6. Надавати переважне право на працевлаштування на підприємстві працівникам, які були вивільнені з цього підприємства на підставі пункту 1 статті 40 Кодексу законів про працю України.
3.7. Проводити підвищення кваліфікації працівників підприємств не рідше ніж один раз на п'ять років, а також проводити професійну перепідготовку та підвищувати кваліфікацію працівників у періоди їх неповної

зайнятості та для працівників, які перебувають під загрозою вивільнення. Сприяти відновленню наставництва (пункти 1.32, 1.36, 1.44 Генеральної угоди).
3.8. Впровадити систему підтвердження результатів неформального професійного навчання за робітничими професіями (пункт 1.37 Генеральної угоди).
3.9. Не допускати безпідставного переведення працівників на роботу на умовах неповного робочого часу. У разі запровадження на підприємствах галузі умов неповного робочого дня з об'єктивних причин – не допускати обмеження трудових прав працівників, зберігати за ними права, пільги та гарантії,

передбачені колективними договорами.
3.10. Працівникам, попередженим у встановленому порядку про звільнення на підставі пункту 1 статті 40 Кодексу законів про працю України, протягом останнього місяця перед звільненням надавати на їх прохання для пошуку нового місця роботи вільний час на умовах, установлених колективним договором, але не менше ніж 8 годин на тиждень з оплатою згідно з тарифною ставкою (посадовим окладом).
3.11. Передбачати у фінансових планах підприємств кошти на професійну перепідготовку та підвищення кваліфікації з віднесенням їх на витрати підприємства.
3.12. Визначати в колективних договорах категорії працівників, які підлягають атестації та періодичність її проведення.

Роботодавці зобов'язуються:

3.13. Співпрацювати з органами державної служби зайнятості з метою консультування, навчання вивільнюваних працівників з питань законодавства про працю і зайнятість, можливостей самореалізації на ринку праці та навчання основам підприємницької діяльності.
Мінекономрозвитку зобов'язується:
3.14. Розвивати галузеву систему кваліфікацій, незалежне її підтвердження, розроблення професійних стандартів, у разі необхідності надавати пропозиції Мінсоцполітики щодо внесення змін до національного класифікатора ДК 003:2010 "Класифікатор професій", затвердженого наказом Держспоживстандарту від 28.07.2010 № 327 (пункт 1.40 Генеральної угоди).
3.15. Переглянути з урахуванням нових професій і посад Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, випуск 65, затверджений наказом Міністерства зовнішніх економічних зв'язків і торгівлі України від 30.11.1999 № 918.
Профспілка зобов'язується:
3.16. Уносити в разі потреби відповідним органам виконавчої влади та роботодавцям пропозиції щодо перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з масовим вивільненням працівників.
3.17. Надавати членам профспілки безкоштовну правову допомогу, проводити консультації з питань зайнятості, у разі потреби представляти інтереси членів профспілки для захисту їх трудових прав у судових органах.

6
4. НОРМУВАННЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ
Сторони домовилися:

4.1. Установити:
4.1.1. Мінімальну тарифну ставку (оклад) за просту некваліфіковану працю за повністю виконану норму робочого часу в нормальних умовах праці в розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, визначений для працездатних осіб на 1 січня календарного року (Закон України "Про оплату праці").
4.1.2. Мінімальну тарифну ставку робітника I розряду за повністю виконану норму робочого часу в нормальних умовах праці в розмірі не нижче ніж 110 відсотків прожиткового мінімуму, визначеного для працездатних осіб на 1 січня календарного року (пункти 2.4, 2.5 Генеральної угоди.).
4.2. Перелік і розміри доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників, підприємств, установ і організацій, що мають міжгалузевий характер, установлюється згідно з додатком 1.
4.3. Рекомендувати підприємствам під час укладання колективних договорів передбачати працівникам такі доплати: за перемогу в конкурсі професійної майстерності, за звання "Майстер-кухар", "Майстер-кондитер", "Заслужений працівник сфери послуг України" тощо.
4.4. Тарифні коефіцієнти співвідношень окладів і ставок працівників галузі установлюються згідно з додатком 2.
Перелік професій робітників, яким встановлюються кваліфікаційні розряди, визначено додатком 3.
4.5. Форми і системи оплати праці, розміри тарифних ставок, окладів, надбавок, доплат, премій, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат установлювати в колективних договорах з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною угодою та цією Угодою.
4.6. Здійснювати заходи щодо збільшення частки основної заробітної плати в структурі фонду оплати праці до 64 % (пункт 2.19 Генеральної угоди).
4.7. Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижче за розмір мінімальної заробітної плати, установленої законодавством.
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 (Закон України "Про оплату праці").
4.8. Для працівників підприємств, що виконують роботи, не властиві основній діяльності галузі, умови оплати встановлюються в колективних договорах з дотриманням норм і гарантій, передбачених галузевими угодами тих галузей, до яких ці роботи належать за характером виробництва, але не нижче гарантій, установлених цією Угодою.

Роботодавці зобов'язуються:
4.9. Підвищувати заробітну плату працівникам у разі зростання фінансових показників.
4.10. У періоди між підвищенням розмірів заробітної плати проводити індексацію заробітної плати на умовах, установлених колективними договорами, та відповідно до Закону України "Про індексацію грошових доходів населення".
4.11. Заробітну плату в грошовій формі виплачувати у строки, передбачені колективними договорами.
4.12. Забезпечувати своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати працівникам на підприємствах (пункт 2.23 Генеральної угоди).
4.13. За наявності заборгованості з виплати заробітної плати інформувати профспілкові організації про надходження коштів на рахунок підприємства та напрями їх використання (стаття 45 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", стаття 251 Кодексу законів про працю України).
4.14. Заробітну плату працівникам за весь час щорічної відпустки виплачувати не пізніше ніж за три дні до початку відпустки. У разі припинення трудового договору (угоди) виплату всіх належних працівнику грошових коштів здійснювати в день звільнення.
4.15. Надавати відповідно до колективних договорів та угод, за результатами атестації робочих місць додаткові до встановлених законодавством компенсації працівникам, якщо вони зайняті на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці, з урахуванням пропозицій профспілки.
4.16. Запровадження, зміну і перегляд норм праці проводити з обов'язковим ознайомленням працівника не пізніше як за один місяць, а про зміну умов праці – не пізніше ніж за два місяці до їх проведення та погодження з профспілкою. Обов'язковим при цьому є економічне обґрунтування таких змін.
4.17. Зміни форм і систем оплати праці, преміювання, установлення надбавок та доплат працівникам, а також їх розмірів на підприємствах проводити за погодженням із профспілковими комітетами.
4.18. Забезпечувати на підприємствах гласність внутрішніх положень про оплату праці, у тому числі про преміювання, доплати, заохочувальні виплати тощо, включати їх як обов'язкові додатки до колективних договорів.
4.19. У разі застосування на підприємствах, в організаціях усіх форм власності альтернативних систем оплати праці (безтарифної, грейдової та ін.) установлювати нижню межу оплати за кваліфіковану працю не нижче ніж розмір тарифної ставки робітника I розряду відповідно до пункту 4.1 Угоди. До розроблення та впровадження систем оплати праці на підприємствах обов'язково залучати представників профспілки (пункт 2.21 Генеральної угоди).
Профспілка зобов'язується:
4.20. Здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства про оплату праці, у тому числі за своєчасністю її виплати. Надавати консультації та правову допомогу найманим працівникам у захисті своїх прав,

8
представляти інтереси членів профспілки у комісіях з розв'язання трудових спорів та в судових органах.
4.21. Ініціювати питання притягнення до відповідальності керівників підприємств за систематичну невиплату заробітної плати.
4.22. Проводити навчання профспілкового активу з питань організації, оплати та нормування праці, індексації грошових доходів та компенсаційних виплат.
5. ОХОРОНА, УМОВИ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ
Сторони домовилися:
5.1. Трудові відносини у сфері праці та відпочинку будувати на засадах дотримання державних гарантій і договірного регулювання.
5.2. Забезпечувати тривалість робочого часу не більше ніж 40 годин на тиждень.
5.3. Запроваджувати скорочену тривалість робочого часу із збереженням заробітної плати для жінок, які мають дітей віком до 14 років, або дитину-інваліда без зменшення оплати праці (пункт 2.81 Генеральної угоди).
5.4. Установлювати тривалість робочої зміни понад 8 годин, але не більше ніж 12 годин, лише в порядку, визначеному правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективними договорами за погодженням з профспілкою.
5.5. Під час підсумованого обліку робочого часу застосовувати обліковий період (місяць, квартал, півріччя, рік) лише в разі наявності графіка роботи працівника на весь обліковий період.
5.6. Під час підсумованого обліку робочого часу вважати надурочним час, відпрацьований понад норму тривалості робочого часу за обліковий період.
5.7. Не вилучати з робочого часу працівників час приймання їжі, якщо за умовами виробництва працівник не має права відлучатися з робочого місця та використовувати час обідньої перерви на свій розсуд. Перелік таких робіт у цьому випадку визначається колективними договорами.
5.8. Робочий час і час відпочинку працівників установлювати правилами внутрішнього трудового розпорядку, що додаються до колективних договорів.
5.9. Щороку надавати працівникам відпустки, установлені згідно із законодавством.
Щорічні додаткові відпустки надавати працівникам відповідно до Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290.
Конкретна тривалість щорічних додаткових відпусток установлюється колективним або трудовим договором: за роботу із шкідливими і важкими умовами праці залежно від результатів атестації робочих місць та часу зайнятості працівника в цих умовах (стаття 7 Закону України "Про відпустки"), а відпусток за особливий характер праці – залежно від часу зайнятості

працівника в цих умовах (стаття 8 Закону України "Про відпустки").

9
Додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникам пільги і компенсації (у тому числі додаткові відпустки), не передбачені законодавством, роботодавець може за свої кошти (стаття 7 Закону України "Про охорону праці").
5.10. Роботу працівників у вихідні та святкові дні погоджувати з профспілкою та компенсувати згідно із законодавством.
5.11. Не допускати примушення працівників (без їх згоди) до:
переходу на роботу з неповним робочим часом за відсутності змін в організації виробництва та праці;
подання заяви про звільнення у зв'язку із скороченням чисельності без відпрацювання двомісячного строку з дня попередження про наступне вивільнення;
подання заяви про звільнення за згодою сторін у разі проведення фактичного скорочення чисельності працюючих на підприємстві.
5.12. Рекомендувати включати до колективних договорів:
комплексні зобов'язання щодо здійснення заходів з охорони праці, оздоровлення працівників;
забезпечення своєчасного проведення атестації робочих місць з метою розроблення та реалізації організаційних заходів щодо поліпшення умов праці працівників, а також для визначення їх права на надання пільг, доплат і компенсацій за роботу із шкідливими та важкими умовами праці;
щорічне збільшення витрат на поліпшення умов праці; спрямування коштів на охорону праці в обсязі не менше ніж 0,5 відсотка фонду оплати праці за попередній рік;
навчання та перевірку знань з охорони праці спеціалістів, службові обов'язки яких пов'язані з організацією безпечного ведення робіт в торгівлі та ресторанному господарстві, не рідше одного разу в три роки;
збереження середнього заробітку працівникам під час проходження обов'язкових медоглядів, інструктажів, перевірки знань та інших випадків звільнення працівника від основної роботи за ініціативою організаторів робіт.

Роботодавці зобов*язуються:

5.13. Надавати безперешкодний доступ до робочих місць представникам профспілки для здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю та охорону праці, соціально-економічних прав працівників.

5.14. Залучати за потреби позаштатних технічних радників (експертів, фахівців) для кваліфікованого розгляду окремих аспектів безпеки і гігієни праці.
5.15. Не допускати притягнення до відповідальності працівників унаслідок вчинених ними дій щодо захисту своїх прав з питань охорони праці або працівників, які відмовилися від виконання роботи чи залишили роботу та мали достатні підстави вважати, що вона становить безпосередню і серйозну небезпеку для їх життя чи здоров'я або життя чи здоров'я інших людей.

10
Профспілка зобов'язується:
5.16. Забезпечити громадський контроль за додержанням законодавства про працю та з питань охорони праці.
У разі виявлення порушень уносити роботодавцям подання про їх усунення.
5.17. Здійснювати надання безоплатної правової допомоги з цих питань. Представляти в разі потреби трудові та соціально-економічні права та інтереси членів профспілки у судових та інших органах державної влади та місцевого самоврядування відповідно до законодавства.
5.18. Забезпечити участь представників профспілки в розслідуванні нещасних випадків на виробництві.
5.19. Брати участь в атестації робочих місць, у вирішенні конфліктів з питань умов і охорони праці, у роботі комісій з перевірки знань з охорони праці, у заходах з охорони і умов праці, які проводять соціальні партнери.
5.20. Здійснювати контроль за видачею закладами охорони здоров'я документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність членів профспілки.
6. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ
Сторони домовилися:
Рекомендувати підприємствам та організаціям:
6.1. Згідно із статтею 44 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" передбачати відрахування профспілковим комітетам на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці.
6.2. Унесення з урахуванням економічних можливостей підприємств до колективних договорів додаткових порівняно із законодавством соціальних пільг та компенсацій, а саме:
матеріальна допомога потерпілому в разі тимчасової втрати працездатності через нещасний випадок на виробництві, крім допомоги через тимчасову непрацездатність, у розмірі втраченого заробітку за період непрацездатності;
одноразова допомога сім'ям працівників, загиблих на виробництві;
одноразова допомога сім'ям працівників, померлих від загального захворювання або нещасного випадку в побуті, а також відшкодування (повне або часткове) витрат на поховання;

матеріальна допомога працівникам з зв'язку з переходом на пенсію у розмірі не менше ніж 10 відсотків установленої місячної тарифної ставки (окладу) за кожний рік роботи на підприємстві;
матеріальна допомога працівникам у разі звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці;
матеріальна допомога працівникам на оздоровлення під час надання чергової відпустки в розмірі встановленої місячної тарифної ставки (окладу);
одноразова винагорода до особистих ювілейних дат працівників;

11
щомісячна матеріальна допомога жінкам, що перебувають у відпустці для догляду за дитиною;
одноразова допомога особам, звільненим із Збройних Сил України, які повернулися працювати на підприємство;
повна або часткова оплата лікування працівників у стаціонарі, запровадження медичного страхування працівників та їх сімей;
додаткова відпустка із збереженням середнього заробітку у випадках одруження, народження дитини, поховання не менше ніж три календарних дні;
часткова компенсація витрат на утримання дітей працівників у дитячих дошкільних закладах, перебування в оздоровчих дитячих таборах (центрах), на придбання путівок у санаторії та бази відпочинку;
матеріальна та інша допомога ветеранам праці, людям похилого віку, малозабезпеченим та іншим вразливим категоріям осіб.
6.3. Представляти інтереси трудових колективів в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, брати участь у підготовці проектів документів щодо внесення змін до законодавства з питань посилення соціального захисту найманих працівників та надання їм пільг.
7. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ
Сторони домовилися:
7.1. З метою подальшого розвитку соціального діалогу проводити попередні консультації та переговори під час підготовки проектів законів України, галузевих програм та інших нормативно-правових актів з питань соціально-трудових відносин, які є предметом цієї Угоди.
7.2. Запрошувати соціальних партнерів для участі в роботі колегій, нарад Мінекономрозвитку, засідань Асоціації роботодавців, Всеукраїнської профспілки торгівлі з розгляду соціально-економічних питань, надавати один одному наявну статистичну та іншу інформацію з питань, які є предметом цієї Угоди та колективних договорів.
7.3. Оперативно вживати заходів щодо усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), у випадку їх виникнення прагнути врегулювати спори без зупинення робочого процесу шляхом проведення переговорів і примирливих процедур вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) згідно із Законом України "Про колективні договори і угоди", а також цією Угодою та колективними договорами.

7.4. У виключних випадках на період подолання фінансових труднощів окремими підприємствами строком не більше як шість місяців у колективних договорах цих підприємств застосовувати норми, нижчі від норм цієї Угоди, але не нижчі від державних норм і гарантій. Рішення про термін їх запровадження повинно бути прийняте на зборах (конференції) трудового колективу за участю представників роботодавця і профспілкового комітету після обговорення наведених роботодавцем аргументів і заходів щодо наближення такої норми до рівня, установленого цією Угодою, та дати запровадження норми. Якщо таке рішення зборами (конференцією) трудового колективу не прийнято, на підприємство поширюються норми цієї Угоди.

12

7.5. Надавати методичну та практичну допомогу роботодавцям і профспілковим комітетам з питань експертизи проектів колективних договорів на їх відповідність законодавству, вимогам Генеральної угоди та цієї Угоди. Сприяти проведенню підприємствами колективних переговорів та обов'язковому укладенню ними колективних договорів.
7.6. Проводити погоджувальну політику щодо зміцнення та створення нових профспілкових організацій та організацій роботодавців.
7.7. Забезпечити реалізацію прав і гарантій діяльності профспілки та її організацій, визначених Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", іншими законодавчими актами, Генеральною угодою, колективними договорами, зокрема:
7.7.1. Відповідно до законодавства про працю та профспілки, колективного договору створювати належні умови для діяльності профспілки.
7.7.2.Надаватипрофспілковиморганізаціям,профспілковим представникам відповідно до умов колективного договору в безоплатне користування приміщення з усім необхідним обладнанням (у тому числі оргтехнікою), зв'язком, опаленням, освітленням, транспортом, прибиранням, проводити за рахунок коштів підприємства, організації ремонт приміщень, оргтехніки, меблів.
7.7.3. Перераховувати щомісяця безоплатно на рахунок профспілки внески із заробітної плати працівників на підставі їх письмових заяв та у терміни, визначені колективним договором. Роботодавець не має права затримувати перерахування зазначених коштів (стаття 42 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності").
7.7.4. Сприяти створенню і діяльності профспілкових організацій на підприємствах і в організаціях галузі.
7.7.5. Згідно з колективним договором забезпечувати виборним працівникам первинної профспілкової організації всі соціальні виплати та гарантії за рахунок коштів організації.
7.7.6. Надавати звільненим профспілковим працівникам по закінченню терміну їх виборних повноважень попередню роботу (посаду) або за згодою працівника – іншу рівноцінну роботу (посаду) (стаття 252 Кодексу законів про

працю України, стаття 41 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності").
7.7.7. Згідно з колективним договором надавати вільний час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, для участі в роботі виборних органів профспілки, навчання профспілкового активу членам виборних профспілкових органів, не звільненим від основної роботи (стаття 41 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", стаття 252 Кодексу законів про працю України).

14
Додаток 1
до Галузевої угоди
ПЕРЕЛІК І РОЗМІРИ ДОПЛАТ ТА НАДБАВОК
до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників, підприємств, установ і організацій, що мають міжгалузевий характер

Найменування доплат і надбавок	
ДОПЛАТИ	
За суміщення професій (посад)	Розміри доплат і надбавок
доплатаодномупрацівникуне обмежується максимальним розміром і встановлюється в межах економії фонду заробітної плати за тарифною ставкою і окладом суміщуваної посади працівника	
розмір доплати одному працівнику не обмежується і визначається наявністю економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватися за умовидотриманнянормативної чисельності працівників	
до 100 відсотків тарифної ставки (окладу, посадового окладу) відсутнього працівника	
за роботу у важких і шкідливих умовах праці – 4, 8 і 12 відсотків тарифної ставки (окладу)	
за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – 16, 20і 24 відсотки тарифної ставки (окладу)	
до 12 відсотків	

(окладу)
тарифної
ставки
За розширення зони обслуговування
або збільшення обсягу робіт
За виконання обов'язків тимчасово
відсутнього працівника
За роботу у важких і шкідливих та
особливоважкихіособливо
шкідливих умовах праці
За інтенсивність праці
На період освоєння нових норм
трудових затрат
підвищення відрядних розцінок до
20 відсотків
підвищення тарифних ставок до
10 відсотків
доплата диференціюється залежно від
кількості робітників у бригаді (до 10,
понад 10, понад 25 осіб)
За керівництво бригадою (бригадиру,
не звільненому від основної роботи)

15
Продовження додатка 1
Найменування доплат
і надбавок
Розміри доплат і надбавок
конкретнийрозмірдоплати
визначається галузевими (регіональ-
ними) угодами залежно від розміру
ставки розряду, присвоєного бригадиру
якщо чисельність ланки становить
більше ніж п'ять осіб, ланковим
встановлюється доплата в розмірі до
50 відсотків відповідної доплати
бригадира
20 відсотків годинної тарифної ставки
(окладу, посадового окладу) за кожну
годину роботи в такий час
35 відсотків годинної тарифної ставки
(посадового окладу) за кожну годину
роботи в цей час
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)
і
водіям:
2-го класу – 10 відсотків;
1-го класу – 25 відсотків установленої
тарифної ставки за відпрацьований
водієм час
до 25 відсотків установленої тарифної
ставки за відпрацьований машиністом
час
до 50 відсотків посадового окладу
до 50 відсотків посадового окладу
За роботу у вечірній час – з 18 до 22
години (при багатозмінному режимі
роботи)
За роботу в нічний час
НАДБАВКИ
За високу професійну майстерність
За класність водіям легкових
вантажних автомобілів, автобусів
За класність машиністам електро-
возів, тепловозів, електропоїздів,
дизель-поїздів
За високі досягнення у праці
За виконання особливо важливої
роботи на певний термін

_____

16
Додаток 2
до Галузевої угоди
Тарифні коефіцієнти
співвідношень окладів і ставок працівників галузі
1. Тарифні коефіцієнти співвідношень часових тарифних ставок робітників виробництва підприємств торгівлі та громадського харчування (за одиницю прийнято мінімальну тарифну ставку робітника I розряду, визначену пунктом 4.1 Угоди)
Найменування професії. Розряди робочих
Кухар, кондитер, пекар, бармен, буфетник, офіціант, мийник

посуду, продавець, контролер-касир, касир торговельного залу
та інші виробничі робітники громадського харчування та
торгівлі, які тарифікуються за розрядами, наведеними у
додатку 3, з відрядною оплатою праці:
I розряду
II розряду
III розряду
IV розряду
V розряду
VI розряду
Тарифний
коефіцієнт
1,08
1,19
1,32
1,47
1,69
1,97
Примітка. Рекомендується тарифні ставки продавцям, касирам торговельного
залу, контролерам-касирам, підсобним працівникам, установлені
залежно від присвоєної кваліфікації, у разі торгівлі технічно-
складними товарами, продовольчими, хіміко-москательними,
будівельними та господарськими товарами, картоплею, овочами,
м'ясом та рибою підвищувати на коефіцієнт до 1,3. Конкретний
розмір підвищення визначається в колективному договорі.
2. Тарифні коефіцієнти співвідношень окладів керівників підприємств та
організацій роздрібної, оптово-роздрібної, оптової торгівлі та громадського
харчування (за одиницю прийнято мінімальну тарифну ставку робітника
I розряду, визначену пунктом 4.1 Угоди)
Найменування посади
Магазини, їдальні, кафе, ресторани та інші підприємства
роздрібної торгівлі і громадського харчування
Тарифний
коефіцієнт

17

Продовження додатка 2
Найменування посади Тарифний коефіцієнт
Директор (начальник, інший керівник підприємства торгівлі),
завідувачі підприємств роздрібної торгівлі, громадського
харчування, керуючий рестораном (кафе, їдальнею), керуючий

магазином, завідувач ринку, директор торговельного представництва, керуючий агентством торговельним контракт
Директор: комерційний, технічний, розпорядник 3,13
Завідувач виробництва, шеф-кухар 3,00
Головні: інженер, товарознавець, економіст, кулінар, технолог 3,00
Головні: енергетик, механік 2,63
Начальники торгово-виробничих та функціональних відділів 2,63
Начальники: відділів централізованої бухгалтерії, бюро лабораторій 2,50

Начальники штабу цивільної оборони 2,00
Начальники господарського відділу 1,75

Об'єднання роздрібної та оптово-роздрібної торгівлі, об'єднаннягромадськогохарчування,об'єднання підприємств (асоціації, корпорації, концерни, інші)
Генеральний директор (голова, президент, інший керівник) об'єднання підприємств (асоціації, корпорації, концерну тощо) контракт
Головні: інженер, товарознавець, економіст, кулінар, технолог 3,13
Головні: енергетик, механік 3,00
Начальники торгово-виробничих і функціональних відділів та відділів охорони праці 2,75
Начальники: відділів централізованої бухгалтерії, бюро, лабораторій 2,63
Начальник першого відділу 2,25
Начальник штабу цивільної оборони 2,13
Начальник господарського відділу 1,75
Бази оптової торгівлі, холодильники, хладокомбінати та бази торговельних підприємств (організацій), логістичні центри
Керівники контракт
Головні: інженер, товарознавець, економіст 3,13
Головні: енергетик, механік, ветеринарний лікар 2,80

Начальники торгово-виробничих та функціональних відділів 2,63