ЧЕРНІГІВСЬКА СЕЛИЩНА РАДА
ЧЕРНІГІВСЬКОГО РАЙОНУ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ

ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ

вул. Українська, 57, смт Чернігівка, Чернігівський район, Запорізька область, 71202,
тел/факс (06140)91298, e-mail: chernotg@ukr.net, код згідно з ЄДРПОУ 04352351

02.09.2020 № 13-01/07 На № 1-03/49 від 13.02.2020

Чернігівське районне споживче
товариство

Про реєстрацію колективного договору

Повідомляємо, що колективний договір між правлінням Чернігівського районного споживчого товариства та профспілковою організацією працівників споживчої кооперації на 2020-2025 роки зареєстрований виконавчим комітетом Чернігівської селищної ради 02.09.2020 за № 07.

Селищний голова Віталій МАНИЧ

Ірина Стулень 9 10 00

УКРАЇНА
Укркоопспілка

Спілка споживчих товариств Запорізької області

Чернігівське районне споживче товариство
(Чернігівське райспоживтовариство)
ЄДРПОУ 01751576
вул. Соборна, 379, смт Чернігівка Чернігівського району Запорізької області 71202
тел.: 06140 9-14-53, 9-10-05
cherraipo2017@ukr.net

13.08.2020 № 1-03/49
на № _____ від _____

Виконавчому комітету Чернігівської селищної ради Чернігівського району Запорізької області

Про реєстрацію колективного договору

Просимо Вас розглянути і здійснити повідомну реєстрацію колективного договору між правлінням Чернігівського районного споживчого товариства та профспілковою організацією працівників споживчої кооперації на 2020-2025 роки на 11 аркушах – 1 примірник з додатками № 1 на 3 аркушах – 1 примірник, № 2 на 1 аркуші – 1 примірник, № 3 на 1 аркуші – 1 примірник, № 4 на 1 аркуші – 1 примірник.

Просимо Вас не виставляти на сайті інформацію з додатку № 1 сторінки 2-3, з додатку № 2 сторінку 1, з додатку № 4 сторінку 1.

Голова правління
Чернігівського районного
споживчого товариства _____ Н.І. Омельченко

Виконавець: Погоріла Л.В. т. 9-10-05

14.08.2020
19/113-01

ПРОТОКОЛ
узгоджень між адміністрацією та профспілковою організацією
при підготовці колективного договору
на 2020-2025 роки

При підготовці проекту колективного договору розбіжностей між адміністрацією і профспілковим комітетом не було.

Голова правління
Чернігівського райспоживтовариства
_____ Н.І. Омельченко

Голова профспілкового комітету
Чернігівського райспоживтовариства
_____ Ю.Ю. Дереза

Комісія по підготовці колективного договору,
перевірці його виконання від адміністрації:

1. Омельченко Наталія Іванівна
2. Погоріла Лідія Василівна
3. Шолом Петро Петрович

Від профспілкової організації:

1. Дереза Юлія Юріївна
2. Колода Олена Іванівна

Протокол загальних зборів № 1 від «19» лютого 2020 року.

Голова правління
Чернігівського райспоживтовариства
_____ Н.І. Омельченко

Голова профспілкового комітету
Чернігівського райспоживтовариства
_____ Ю.Ю. Дереза

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між правлінням Чернігівського районного споживчого товариства та профспілковою організацією працівників споживчої кооперації на 2020-2025 роки

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Колективний договір на 2020-2025 роки укладено згідно з Законом України «Про колективні договори і угоди» між правлінням райспоживтовариства і профспілковим комітетом райспоживтовариства, від імені яких повноважними представниками проведені колективні переговори і підписаний цей колективний договір.
2. Сторони визнають договір як чинний акт соціального партнерства, що визнає узгоджені позиції і дії сторін за основними принципами, які спрямовані на співробітництво сторін для зміцнення і ефективного розвитку споживчої кооперації та забезпечення прав і гарантій працюючих.
3. Положення договору діють безпосередньо і поширюються на всі суб'єкти, що знаходяться у сфері Сторін на дату підписання цього договору та заключення нового.
4. При прийняття президентом України, Верховною Радою або урядом більш високих гарантій для працюючих ніж говорено даним договором мати їх правилом для виконання.

ПРАВЛІННЯ РАЙСПОЖИВТОВАРИСТВА ЗОБОВ`ЯЗУЄТЬСЯ:

Разом з директорами споживчих товариств, керівниками об'єднань, підприємств забезпечити:

1. У сфері гарантій оплати праці та захисту заробітної плати:

1.1. Збереження у 2020-2025 роках тарифних співвідношень, посадових окладів, що діятимуть у галузях народного господарства у 2020-2025 роках по категоріях робітників.

1.2. Самостійне визначення форм і систем оплати праці, норм праці, розцінок, тарифних сіток, ставок, схем посадових окладів, компенсаційних виплат підприємствам організаціями у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій передбачених законодавством та колективним договором,

Законом України «Про державний бюджет України на 2020 рік» та Законом України «Про внесення змін до деяких законів України відносно зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення» від 25.12.2008 р. № 799-VI. Дотримуватись розміру мінімальної заробітної плати, встановленого на державному рівні протягом періоду дії даного колективного договору.

В подальшому, в зв'язку із зміною мінімальної заробітної плати, оплату праці проводити згідно чинного законодавства.

1.3. З 1 січня 2020 року оплата праці працівників повинна проводитись таким чином, щоб за відповідну місячну норму праці заробітна плата без урахування доплат, надбавок, премій та інших виплат, відповідно до умов Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 18.11.2004 року № 2190-IV, який набрав чинності з 01.01.2006 року.

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм визначених цим договором, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців (стаття 14 Закону України «Про оплату праці»).

У разі встановлення на підприємствах госпрозрахункової меншої сфери тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій статті 50 кодексу Законів про працю України, оплата праці за цю відпрацьовану норму праці повинна бути не нижчою розміру за повністю відпрацьовану норму.

1.4. Заробітну плату виплачувати працівникам регулярно в робочі дні не рідше двох разів на місяць 7, 23 числа через проміжок часу, що не перевищує шістнадцять календарних днів.

Відповідальність щодо дотримання гарантій з оплати праці покладається на керівника підприємства.

1.4.1. Відповідно до статті 33 Закону України «Про оплату праці», проводити індексацію заробітної плати в період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати згідно з чинним законодавством.

1.4.2. Відповідно до ст. 34 Закону України «Про оплату праці», виплачувати компенсацію працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати відповідно до індексу зростання цін

на споживчі товари і тарифи на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством.

1.4.3. Час простою не з вини працівника, оплачується в розмірі не менше 2/3 тарифного окладу. За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або людей, які його оточують і навколишньо8го природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток (ст. 7 Закону України «Про оплату праці»).

1.5. Встановити виплату надбавок при галузевому рівні при наявності власних коштів.

1.6. Оплату праці в надурочний час проводити у подвійному розмірі (ст.106); оплату за святкові та неробочі дні проводити в подвійному розмірі (ст.107) або, за бажанням працівника, може бути наданий інший день відпочинку; за роботу у вечірній час – з 18.00 до 22.00 год. (при багатозмінному режимі роботи) 20% годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в такий час; за кожну годину роботи в нічний час (ст.108) проводити доплату в розмірі 35% від годинної тарифної ставки.

1.7. Виплату премій за основні результати господарської діяльності, винагороди за підсумками роботи за рік, надбавок за стаж роботи в системі споживчої кооперації, проводити при наявності беззбиткової роботи підприємства.

1.8. В зв'язку з відсутністю в райспоживтоваристві мало вантажного транспорту для завозу товарів в роздрібну торгову мережу дозволити найм маловантажного транспорту по договірним цінам. Робота на місці – розвезення хліба, збір виручки, підвезення товару – оплачується по тарифу, який затверджується постановою на засіданні правління райспоживтовариства з урахуванням зростання заробітної плати та погоджується з профспілкою.

2. У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦЮЮЧИХ ВІД БЕЗРОБІТТЯ:

2.1. Політику зайнятості та соціального захисту працюючих здійснювати шляхом розробленої програми зайнятості робітників на всіх рівнях, згідно норм передбачених законодавчими актами.

2.2. При тимчасових зменшеннях обсягів діяльності, за згодою працівника встановлювати неповний робочий день або тиждень з виплатою заробітної плати відповідно до відпрацьованого часу, вводити гнучкий режим роботи, скоротити до мінімуму позачергові роботи.

2.3. У разі виникнення об'єктивних причин, через які неминучі масові звільнення працівників з ініціативи органу управління, проводити їх лише за умови попереднього (не менше ніж за 3 місяці) письмового повідомлення відповідного профоргану про причини і обсяги скорочення, спрямувати всі заходи на сприяння працевлаштування працівників, які вивільняються.

2.4. Робітником надається заява на короткострокову відпустку без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та інших поважних причинах тривалістю не більше 15 календарних днів на рік.

3. У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН, РЕЖИМУ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ:

3.1. Проводити контроль і нагляд за додержанням установлених законодавством трудових прав і гарантій.

3.2. Надавати щорічну відпустку працівникам не менше 24 календарних днів за відпрацьований рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

3.3. Щорічну відпустку (додаткову) надавати:

- за особливий характер праці працівникам з ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно зі списками посад, робіт, професій, визначених колективним договором, угодою (додаток № 1). Відповідно до ст. 19 Закону України «Про відпустки» встановити додаткову відпустку працівникам, які мають дітей: жінкам, які працюють і мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або які усиновили дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, чи одному з прийомних батьків надавати щорічно додаткову оплачувану відпустку тривалістю десять календарних днів. А за наявністю декількох підстав для надання цієї відпустки – сімнадцять календарних днів без урахування святкових і неробочих днів.

3.4. Кооперативним підприємствам проводити:

а) відрахування профспілкам коштів у розмірі не менше 0,3 відсотків від фонду оплати праці на культурно-масову роботу за рахунок прибутку, що залишається у їх розпорядженні;

б) відповідно до пункту 5.2.2 Закону України «Про оподаткування прибутку підприємства» перерахування коштів, передачу майна до неприбуткових організацій, проводити в розмірі не більше 4% оподаткованого прибутку для проведення благодійної діяльності, оздоровчої, споживчої діяльності;

в) проводити нагляд за дотриманням норм тривалості робочого часу – 40 годин в неділю.

Нормальна тривалість робочого часу робітників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Напередодні святкових і неробочих днів скорочується на одну годину.

У випадку, коли святкові або неробочі дні збігаються з вихідними днями, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого.

Розрахована норма тривалості робочого часу поширюється на всі режими праці та відпочинку.

На підприємствах, де встановлений шестиденний робочий тиждень, а норма тривалості робочого часу не збігається з відповідним рішенням, приймається самостійно згідно з пунктом Кодексу Закону про встановлення лінійного режиму праці.

3.5. Чергування працівників у вихідні та святкові дні погоджувати з відповідними профспілковими комітетами згідно з Кодексом Законів про працю України.

3.6. В роботі чітко керуватись Законом України «Про охорону праці».

3.7. Вибрати комісію по трудовим спорам в колективі у кількості 3-х чоловік.

3.8. Надавати робітникам додаткові відпустки з збереженням заробітної плати: при заключенні шлюбу – 1 день, в разі смерті рідних – 3 дні, 31 серпня та 1 вересня рідним, які мають школярів від 1 до 4 класу, випускників 9 та 11 класів – 1 день, святкування ювілейних дат, днів народження – 1 день, батькам при народжені дитини – 1 день.

4. У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ І ОХОРОНИ ЗДОРОВ`Я ПРАЦІВНИКІВ

4.1. Укомплектувати служби охорони праці в об'єднаннях і споживчих товариствах. Функціональні обов'язки, підпорядкованість спеціалістів служб хорони праці привести у

відповідність з вимогами Закону України «Про охорону праці» та положення про службу охорони праці споживчої кооперації України, забезпечити належні умови праці згідно вимогам Закону України «Про охорону праці» згідно внесених змін в цей закон від 21.11.2002 року № 229-IV.

4.2. Разом з представниками профспілки здійснювати комплексні перевірки стану охорони праці на кооперативних підприємствах та забезпечити організацію виконання заходів для недопущення випадків недотримання вимог з охорони праці.

4.3. Забезпечити безумовне виконання приписів та організаційно-технічних заходів, розроблених комісіями з розслідування нещасних випадків на виробництві служби охорони праці, вести журнал перевірки їх виконання. Керівникам підприємств кожну неділю безпосередньо на робочих місцях проводити перевірку положення охорони праці, два рази на рік розглядати питання охорони праці на підприємствах системи з прийняттям рішень по виявленню недоліків

4.4. Розробляти для системи споживчої кооперації необхідні нормативні акти з питань охорони праці:

а) забезпечити виконання програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища в поточному році;

б) здійснювати методичне керівництво діяльністю підприємств з питань охорони праці: проводити навчання і перевірку знань з питань охорони праці;

в) організувати у встановленому порядку навчання і перевірку знань правил та норм з охорони праці працівників споживчої кооперації, всім керівникам споживчих товариств одержати дозвіл на відкриття підприємства в Запорізькому територіальному управлінні Держгірпромнагляді.

4.5. Забезпечити працюючих санітарно-побутовими приміщеннями, обладнанням їх засобами індивідуального захисту з встановленими нормативами, спецодягом, індивідуальними засобами, миючими засобами, проходити медогляд.

4.6. Надавати травмованому на виробництві працівникові за травму, яка не привела до стійкої втрати працездатності, матеріальну допомогу на основі строку непрацездатності:

а) до 10 днів – у розмірі місячної заробітної плати;

б) до 20 днів – у розмірі 1,2 місячної зарплати;

в) до 30 днів – у розмірі 2 місячних заробітних плат;

г) більше 30 днів – у розмірі 3 місячних заробітних плат.

4.7. У разі смерті потерпілого від нещасного випадку на виробництві виплачувати сім'ям загиблих працівників одноразову допомогу у розмірі 5 річних заробітних плат та по 0,1 річній заробітній платі на кожного утриманця.
При невиконанні потерпілим вимог нормативних актів по охороні праці, допомога може бути зменшена, але не більше як на 50 відсотків.
4.8. Забезпечити консультації, безкоштовну правову допомогу робітникам, які потерпіли внаслідок нещасного випадку на виробництві відносно своєчасного і повного погашення фондом соціального страхування від нещасного випадку також виплат одноразової допомоги згідно Закону України «Про охорону праці», «Про обов'язкове урядове страхування від професійного захворювання, нещасного випадку на виробництві», що стало причиною втрати працездатності.

5. ОХОРОНА ПРАЦІ

5.1. Здійснювати заходи щодо раціонального використання санаторно-курортних та лікувальних закладів для оздоровлення працівників системи та членів їх сімей, в особливості приділяти увагу при оздоровленні дітей в літній період.
5.2. При наявності коштів, беззбиткових результатах на підприємствах, надавати матеріальну допомогу на придбання ліків при тяжких захворюваннях, при наявності заключенні лікаря, при необхідності проведення операцій і на виготовлення протезів. У разі смерті рідних (матері, батька, чоловіка, дітей) виділяти матеріальну допомогу 300 гривень.
5.3. Проводити профілактичні заходи, щодо попередження та профілактики туберкульозу та ВІЛ-СНІД інфекції.
5.4. Передбачити витрати на охорону праці в розмірі не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці підприємства згідно вимог ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

6. У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ

6.1. Соціально-побутові гарантії:
6.1.1. Забезпечити формування фонду соціального розвитку за рахунок відрахувань не менше 30% від прибутку 2020-2025 років, що направляються на соціальні потреби.

6.1.2. Рекомендувати трудовим колективам при наявності на підприємстві коштів соціального розвитку передбачити у колективних договорах:

- надання матеріальної допомоги пенсіонерам при тяжких захворюваннях;
- надавати транспорт при виїзді на море і інші культурно масові заходи при наявності коштів.

6.1.3. В зв'язку з реформуванням системи соціального страхування профспілкою передбачається контроль за своєчасним і повним об'ємом перерахувань підприємством страхових внесків і виплату допомоги, виконання соціальних пільг згідно місця роботи за рахунок фондів.

6.1.4. При виході працівників на пенсію, при настанні пенсійного віку, виплачувати одноразову допомогу, розмір якої залежить від стажу роботи в споживчій кооперації:

- При стажу роботи до 10 років – в розмірі місячного окладу;
- Від 10 до 15 років – 2 оклади;
- Від 15 до 20 років – 3 оклади;
- 20 років і більше – 4 оклади.

Надавати матеріальну допомогу працівникам РайСТ до ювілейних дат 40, 45, 50, 55, 60, 65 років з дня народження, при наявності коштів, в розмірі 50% посадового окладу, згідно відпрацьованого стажу роботи в споживчій кооперації.

ЖИТЛОВО-ПОБУТОВІ ГАРАНТІЇ ТА СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

При наявності коштів фонду соціального розвитку, надавати кредити на індивідуальне будівництво, придбання квартир, інші господарські потреби працівникам підприємств, які працюють в системі споживчої кооперації не менше 10-ти років, а молодим сім'ям віком до 30 років – не менше 3-х років.

Профспілковий комітет райспоживтовариства зобов'язується разом із профспілковими комітетами системи:

1. Постійно проводити організаційну роботу в трудових колективах підприємств щодо зміцнення продуктивності праці. Стабілізації виробництва, збільшення об'ємів виробництва та зростання на цій основі розмірів заробітної плати. Здійснювати контроль за виплатами та

компенсаціями, дотримання соціальної справедливості з питань оплати праці.

2. Надавати практичну допомогу та контролювати дотримання актів про працю в системі споживчої кооперації закону України «Про відпустки».
3. Забезпечувати контроль за своєчасними і повними виплатами допомоги за рахунок коштів соціального страхування у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю по вагітності і пологах з нагоди народження дитини та іншими випадками відповідно до діючих законодавчих актів.
4. Надавати практичну допомогу та здійснювати контроль на підприємствах за виконанням Закону України «Про зайнятість населення в межах компетенції профспілок».
5. Здійснювати контроль за виконанням положень про матеріальне та соціальне забезпечення споживчої кооперації, які діють в системі на всіх рівнях.
6. Перевіряти умови праці на підприємствах і на підставі аналізу результатів та статистичних даних вносити пропозиції керівникам щодо їх поліпшення.
7. Брати участь у розслідуванні нещасних випадків та профзахворювань на виробництві, у розробці заходів щодо їх попередження та сприяти впровадженню в життя. Аналізувати рівень захворювання і вивчати причини та вносити пропозиції щодо його зниження.
8. Забезпечувати участь своїх представників і представників профспілкових комітетів у роботі загальних зборів трудових колективів для обговорення підсумків виконання угод, колективних договорів та укладення нових.

8.1. Основними формами реалізації соціального партнерства визначаються колективні переговори. Консультації та співробітництво сторін, а також розв'язання конфліктних ситуацій на основі посередництва та примирення згідно з законодавством.

8.2. Сторони шляхом переговорів і консультацій, вироблених спільних пропозицій зосереджують свої зусилля на створенні умов для продуктивної праці, стабілізації роботи підприємства, підвищення життєвого рівня працюючих.

8.3. Сторони не приймають в односторонньому порядку рішень. Кожна із сторін інформує і узгоджує з іншою стороною за 15

днів про наступне прийняття рішень з питань, що стосуються інтересів працюючих і є предметом цього договору.

8.4. Керівники кооперативних підприємств узгоджують з профспілковими органами проекти документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працюючих.

8.5. З метою скорочення збитків у споживчих товариствах, поквартально на засіданнях комісії по невиробничим витратам, заслуховувати заходи спрямовані на їх скорочення. За рахунок реалізації цих підприємств конкретно добитись скорочення невиробничих витрат.

8.6. Проводити перевірку достовірності нарахування профспілкових внесків і своєчасність їх перерахування профспілці. Затримання перерахувань профспілкових внесків і їх використання за призначенням мати за невиконання колективного договору.

8.7. Залучати представників профспілкових органів в комісію по продажу основних засобів.

ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Контроль за виконанням колективного договору проводиться робочою комісією райспоживтовариства і профспілковим комітетом з підведенням підсумків 1 раз на рік.
2. Колективний договір зберігається у кожної із сторін і має однакову юридичну силу.

Договір підписали:

Від правління райспоживтовариства
Голова правління
Чернігівського райспоживтовариства — І.І. Омельченко

Голова профспілкового комітету
Чернігівського райспоживтовариства — Ю.Ю. Дереза

Додаток № 1
до колективного договору
на 2020-2025 роки

УЗГОДЖЕНО:
Голова профспілки
Чернігівського районного
споживчого товариства
_____ Ю.Ю. Дереза

ЗАТВЕРДЖУЮ:
Голова правління
Чернігівського районного
споживчого товариства
_____ Н.І. Омельченко
«___»_____20___ р.

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ

працівників Чернігівського райспоживтовариства

на 2020-2025 роки

РОЗДІЛ І. Фонд оплати праці формується залежно від результатів господарсько-фінансової діяльності. Оплата праці працівників здійснюється за посадовими окладами, тарифними ставками, відрядними розцінками

В системі застосовується погодинно-преміальна, відрядно-преміальна, погодинна форми оплати праці, визначені колективним договором.

Посадові оклади працівникам встановлюються всім категоріям самостійно в межах фінансових можливостей із збереженням співвідношення окладів до окладу голови правління. Право затверджувати штатний розклад належить голові правління.

Затвердження розцінок або іншої форми відрядної оплати праці узгоджується з профспілкою.

При невиконанні норм виробітку з вини працівника оплата проводиться за фактично виконану роботу.

РОЗДІЛ ІІ. Порядок встановлення доплат, надбавок

В цілях підвищення матеріального заохочення працівників в кінцевих результатах роботи, а також виконанням робіт з меншою чисельністю можуть встановлюватись слідуючі види доплат: доплата за сумісництво професій, розширення зони обслуговування або збільшення обсягу роботи.

Доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюється при відсутності працівника. Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від основної роботи – це заміна працівника на період хвороби, відпустки, відрядження та з інших причин, коли згідно з законодавством за ним зберігається робоче місце, посада.

На встановлення доплат за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника може бути використано не більше як 50 відсотків окладу відсутнього

Додаток № 3
до колективного договору
на 2020-2025 роки

Про забезпечення
працюючих милом, миючими засобами та спецодягом
згідно до переліку професій:

1. **Завідуючі магазином**
2. **Продавці**
3. **Буфетники**
4. **Кухонні робітники**
5. **Офіціанти**
6. **Комірники**
7. **Експедитори**
8. **Водії**
9. **Вантажники**
10. **Прибиральники**

Голова правління
Чернігівського райспоживтовариства Н.І. Омельченко

Голова профспілкового комітету
Чернігівського райспоживтовариства Ю.Ю. Дереза