

Зареєстровано
Відділом економіки, агропромислового розвитку
управління соціально-економічного розвитку
території Рахівської райдержадміністрації

Колективний договір
Державного підприємства „Великобичківське
лісомисливське господарство”
на 2021 - 2025 роки

реєстровий № 1 від 26.04.2021р.

Перший заступник
голови державної адміністрації



Віктор ТУРОК

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
ДЕРЖАВНОГО ПІДПРИЄМСТВА
“ Великобичківське лісомисливське
господарство”
НА 2021 - 2025 РОКИ

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Колективний договір (далі - Договір) укладено між адміністрацією державного підприємства "Великобичківське лісомисливське господарство" (далі - Підприємство), в особі директора, з однієї сторони, та первинною профспілковою організацією працівників лісового господарства, який уповноважений трудовим колективом (далі - Профспілка), на укладання колективного договору, з другої сторони (далі - Сторони).

Повноваження представників власників та працівників підтверджені їх установчими документами.

1.2. Колективний договір є нормативним актом, який регулює виробничі, трудові та соціально-економічні відносини, узгоджує інтереси працівників і адміністрації підприємства з питань, що є предметом цього Договору. Невід'ємною частиною договору є додатки та положення до нього.

1.3. Колективний договір укладено на основі Законів України "Про колективні договори і угоди", "Про оплату праці", "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", «Про соціальний діалог в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», КЗпП України, діючої Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні, Положення про Державне агентство лісових ресурсів України та інших нормативно-правових актів, між адміністрацією Підприємства з однієї сторони, членами профспілки профспілкової організації з другої сторони і підписано директором Сойма Ю.М., та головою профкому Попович Ю.О.

1.4. Колективний договір поширюється на всіх працівників підприємства, а також на виборних та штатних працівників профспілкового комітету.

Окремі положення колективного договору стосовно соціально-побутових компенсацій і пільг, які визначаються колективним договором, поширюються на пенсіонерів, які оформили пенсію на цьому підприємстві, інвалідів праці та сім'ї працівників, загиблих на виробництві.

1.5. Прийняті за цим колективним договором зобов'язання та домовленості є обов'язковими для виконання Сторонами у межах їх компетенції. Зміни і доповнення до колективного договору можуть вноситися тільки за взаємною згодою Сторін.

1.6. Сторони здійснюють контроль за виконанням норм і положень Галузевої угоди, які є обов'язковими, як мінімальні гарантії для застосування при укладанні колективного договору на підприємстві та надають відповідні роз'яснення щодо їх застосування.

Підприємство відповідно до своїх повноважень в колективному договорі може установлювати вищі чи додаткові, порівняно з Угодою та чинним законодавством, гарантії, трудові та соціально – побутові пільги та інші норми.

Норми і положення колективного договору вважаються недійсними, якщо вони погіршують становище працівників у порівнянні з Галузевою Угодою та чинним законодавством.

1.7. Договір укладено 26 березня 2021 року і діє до укладення нового колективного договору. Договір набуває чинності з дня його прийняття та підписання на конференції трудового колективу ДП «Великобичківське ЛМГ» протокол № 1 від 26 березня 2021 року. Договір укладено згідно з чинним законодавством, Генеральною і Галузевою угодами.

1.8. Нові законодавчі акти та акти Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України та норми Генеральної угоди, що забезпечують гарантії вищі від передбачених Галузевою угодою, мають пріоритет перед прийнятими положеннями Галузевої угоди.

Необхідні зміни і доповнення у колективний договір у строк його дії вносяться за згодою Сторін (профспілковим комітетом і адміністрацією підприємства) із затвердженням їх на засіданні профкому чи на конференції трудового колективу і оформляються у вигляді доповнення до колективного договору.

1.9. Хід виконання зобов'язань по колективному договору розглядається на спільних засіданнях адміністрації і профспілкового комітету підприємства в міру необхідності чи за вимогою однієї із Сторін. Організаційною формою контролю є комісія із рівного числа представників Сторін.

1.10. Для підведення підсумків виконання зобов'язань по колективному договору Сторони організовують перевірки і проводять конференції трудового колективу підприємства не менше одного разу на рік.

1.11. Адміністрація і профспілковий комітет підприємства протягом 10 днів з моменту підписання колективного договору зобов'язуються довести його зміст до всіх структурних

підрозділів.

1.12. При прийомі на роботу адміністрація знайомить працівника з колективним договором, який діє на підприємстві.

1.13. В 10-ти денний термін після затвердження, колективний договір подається до місцевого органу державної виконавчої влади для реєстрації.

1.14. Укладений Колективний договір або зміни до нього після реєстрації в місцевих органах виконавчої влади в місячний термін надсилаються по одному примірнику в територіальні органи лісового та мисливського господарства та організації Профспілки працівників лісового господарства.

Сторони домовилися :

1.15. Забезпечити рівні права та можливості жінок і чоловіків на засадах гендерної рівності та недопущення будь-яких дискримінаційних дій відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

1.16. Вживати заходів, спрямованих на формування гендерної культури трудового колективу.

1.17. Створювати умови праці, які дозволять жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі.

Розділ II СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ ВИРОБНИЦТВА

Підприємство зобов'язується:

2.1. Забезпечувати формування стратегії та розвитку галузі з метою найбільш ефективного ведення лісового господарства, збільшення обсягів виробництва, поліпшення фінансово-економічного стану підприємства та недопущення його збитковості.

2.2. Проводити послідовну і цілеспрямовану діяльність щодо розробки та реалізації програм технічного переобладнання та технологічної реконструкції виробництва.

2.3. Сприяти пріоритетності взаєморозрахунків між Підприємством, науково-дослідними та проектними організаціями галузі за поставлену продукцію, виконані роботи та послуги.

2.4. Включати представників первинних профспілкових організацій, у встановленому законодавством порядку, до складу комісій та робочих груп :

- з приватизації, реструктуризації, реорганізації та ліквідації підприємства;
- з продажу майна підприємства ;
- щодо списання та відчуження майна підприємства ;
- з передачі об'єктів в оренду, з державної власності в комунальну, тощо.

2.5. Залучати представників первинних профспілкових організацій:

- до розробки фінансових планів в частині соціально-економічного розвитку підприємства;
- до прийняття рішень з розподілу прибутку, який залишився у розпорядженні підприємства на соціально-економічний розвиток, визначений колективним договором;
- розробити за участю профспілок та запровадити систему матеріального та морального заохочення щодо підвищення продуктивності праці , якості продукції , раціонального ощадливого використання техніки, механізмів, обладнання, матеріальних та виробничих ресурсів.

Сторони домовилися:

2.6. Сприяти реалізації регіональних та Державної цільової програми розвитку лісового господарства.

2.7. Здійснювати постійний обмін інформацією про перспективи розвитку галузі, фінансово-економічний і соціальний стан на підприємстві. Забезпечувати виконання Державних цільових програм в питаннях кадрового забезпечення лісгосподарської галузі.

2.8. Проводити аналіз соціально-економічної діяльності підприємства при розгляді стану виконання колективного договору. Проводити щомісяця за участю сторін колективного договору аналіз господарської діяльності виробничих підрозділів, які працювали прибутково або збитково. Заслуховувати виробничі підрозділи зі збитковою діяльністю.

2.9. Направляти свою діяльність на створення умов стабільного та ефективного процесу виробництва. Вживати заходів щодо усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення прагнути до розв'язання ситуації без зупинки виробництва.

Профспілка зобов'язується :

2.10. Організовувати збір та узагальнення пропозицій профспілкових організацій та працівників з питань поліпшення роботи Підприємства та вживати заходів щодо їх реалізації.

- 4
- 2.11. Сприяти забезпеченню додержання трудової дисципліни на підприємстві.
- 2.12. Надавати допомогу трудовим колективам лісництва за їх зверненням щодо вирішення проблемних питань.
- 2.13. Для вирішення проблематичних питань та трудових суперечок створити на підприємстві комісію по трудових суперечках, до роботи якої залучати, при необхідності, компетентних спеціалістів з незалежної сторони.
- 2.14. Брати участь у роботі комісій та робочих груп з реструктуризації, приватизації, передачі об'єктів у комунальну власність, продажу, списання та відчуження майна тощо.
- 2.15. Сприяти підвищенню продуктивності праці, поліпшення умов роботи та техніки безпеки, соціально-побутового обслуговування та оздоровлення працівників та їх дітей.
- 2.16. Контролювати дотримання адміністрацією законодавства про працю і про охорону праці всіх видів угод, договорів, виконання колективного договору, інших актів що діють відповідно до законодавства.

Розділ III

ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКАМ У РАЗІ ЗМІНИ ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА, ФОРМИ ВЛАСНОСТІ, БАНКРУТСТВА

Підприємство зобов'язується :

- 3.1. Доводити до Профспілки та трудових колективів своєчасну і повну інформацію щодо можливості проведення на Підприємстві: реструктуризації, приватизації, передачі об'єктів до комунальної власності, загрози банкрутству, часткової зупинки виробництва, ліквідації підприємств, що тягнуть за собою звільнення працівників чи погіршення умов їх праці.
- Проводити попередні консультації з профспілковою стороною щодо проведення реформ галузі з метою опрацювання заходів щодо пом'якшення негативних наслідків цих процесів.
- 3.2. Узгоджувати з Профспілкою проекти програм реформування, реструктуризації Підприємства та переліки майна, яке підлягає списанню, продажу, консервації, передачі в оренду, комунальну власність, а також майна, на базі якого будуть створені нові юридичні особи, філії тощо.
- Передбачати в цих програмах окремі розділи з вирішення соціальних питань, зокрема, проблем зайнятості, забезпечення та створення нових робочих місць, працевлаштування працівників, які вивільняються.
- 3.3. У разі виникнення ознак погіршення фінансового стану Підприємства розробляти і вживати заходів щодо упередження банкрутства. Розглядати пропозиції профспілкової сторони щодо поліпшення ситуації.
- У першочерговому порядку запроваджувати заходи виробничого та організаційного характеру і лише у випадку, коли вони не призвели до позитивних змін - вживати заходів, що зачіпають соціально-економічні права та інтереси працівників.
- Профспілкова сторона зобов'язується:**
- 3.4. Представляти права та інтереси працівників у відносинах з власником у разі зміни організації виробництва або форми власності, банкрутства. Надавати консультації працівникам щодо передбачених законодавством можливостей.

Розділ IV

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Підприємство зобов'язується:

- 4.1. Вживати заходів до зменшення плинності кадрів та скорочення непродуктивних втрат робочого часу.
- 4.2. Не допускати необґрунтованого скорочення робочих місць.
- У разі виникнення об'єктивних причин, через які неминучі звільнення працівників, забезпечити проведення звільнень за умови попереднього (не пізніше ніж за три місяці) письмового повідомлення первинних профспілкових організацій про причини, строки їх проведення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, а також про заходи, які спрямовані на працевлаштування працівників, що підлягають вивільненню. Попередження працівників про

звільнення проводити персонально під розписку.

Вишукувати додаткові види робіт, послуг, які б забезпечили збільшення фінансових надходжень та кількості робочих місць та не допускати застосування понад урочних робіт та робіт у вихідні і святкові дні.

Розглядати та враховувати пропозиції профспілкової сторони про перенесення термінів, тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних із звільненням працівників.

Якщо на Підприємствах виникає обґрунтована необхідність скоротити більше 10 відсотків чисельності працівників (одноразово або протягом року), то рішення про це приймається роботодавцем спільно з профспілковим комітетом після погодження з Держлісагентством і ЦК профспілки.

Не звільняти з ініціативи адміністрації вагітних жінок, жінок що мають дітей у віці до 3-ох років.

За рахунок та в межах наявних фінансових ресурсів Підприємство за згодою працівника проводить навчання новій професії чи перекваліфікацію працівників, що звільняються, з метою їх подальшого працевлаштування.

4.3. Працівникам, попередженим у встановленому порядку про звільнення на підставі п.1 ст.40 КЗпП, протягом останнього місяця перед звільненням надавати на їх прохання для пошуку нового місця роботи вільний час на умовах, встановлених колективним договором, але з оплатою його не менше двох третин тарифної ставки чи окладу.

4.4. У випадках прихованого безробіття (роботи на умовах неповного робочого часу і т.п.) зберігати за працівниками Підприємств права, пільги та гарантії, передбачені колективними договорами.

4.5. Рішення щодо використання робочої сили інших підприємств чи організацій приймати після забезпечення повної продуктивної зайнятості працівників відповідних професій даного Підприємства та узгодження з профспілковим комітетом умов і рівня оплати їх праці.

4.6. Визначати обсяги професійного навчання працівників та підвищення їхньої кваліфікації, а також загальні витрати коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог законодавства у цій сфері.

Забезпечити періодичність підвищення кваліфікації працівників - не рідше одного разу на 5 років.

Направляти на навчання за рахунок підприємства 3 (трьох) дітей працівників підприємства, кращих випускників шкільних лісництв, за умови їхнього навчання по спеціальності (лісове господарство), та обов'язкового відпрацювання в держлісгоспі на протязі 3 (трьох) років.

Клопотати перед керівництвом лісгосподарських навчальних закладів про зарахування на державне забезпечення випускників шкільних лісництв.

4.7. Гарантувати випускникам навчальних закладів усіх рівнів, які навчалися за заявками і направленнями підприємств, працевлаштування згідно з договорами, які було укладено між Підприємствами, навчальними закладами і випускниками закладів та забезпечувати їх найманим житлом із 100 відсотковим відшкодуванням вартості проживання.

Профспілка зобов'язується:

4.8. Здійснювати контроль за дотриманням законодавчих та нормативних актів з питань праці і зайнятості.

4.9. Згідно із законодавством аналізувати стан роботи з питань зайнятості на Підприємствах, вносити Держлісагентству і роботодавцям пропозиції щодо поліпшення цієї роботи.

4.10. Проводити навчання профспілкового активу з питань зайнятості, дотримання законодавства при скороченні чисельності найманих працівників.

4.11. Вести роз'яснювальну роботу серед працівників щодо їх трудових прав та правового захисту у разі звільнення.

4.12. Надавати членам профспілки правову допомогу, консультації і при необхідності відстоювати їх права у державних органах зайнятості та судах.

Розділ V

ОПЛАТА І НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

ОПЛАТА ПРАЦІ

5.1. Установити на Підприємстві з 01 березня 2021 року мінімальну тарифну ставку робітника I розряду на лісокультурних та лісогосподарських роботах у розмірі 4120,05 грн. без гірських та 5150,06 з урахуванням гірських.

5.2. Рекомендовану в Галузевій угоді мінімальну тарифну ставку робітника I розряду на лісокультурних та лісогосподарських роботах не нижче 110 відсотків розміру прожиткового мінімуму, встановленого Законом, взяти до уваги, та встановити на підприємстві поправочний коефіцієнт 1,815 відсотків розміру прожиткового мінімуму на 2021 рік.

5.2. Враховуючи фінансові можливості, та виходячи з об'єктивних фінансово-економічних причин, тимчасово можуть встановлюватися норми оплати праці нижчі за визначені Галузевою угодою, але не нижчі від державних норм і гарантій в оплаті праці, лише на період подолання фінансових труднощів, але не більше ніж шість місяців.

5.3. Гарантувати, що місячний оклад або тарифна ставка працівників, які виконують просту роботу, що не вимагає кваліфікації (прибиральник службових приміщень, сторож, тощо), не можуть бути меншими від мінімальної заробітної плати (за повністю виконану місячну, погодинну норму праці).

5.4. Оплата праці на підприємстві здійснюється у відповідності із Законом України "Про оплату праці", Кодексом законів про працю України, Галузевою угодою та колективним договором. Винагорода за виконану роботу працівникам підприємства здійснюється за такими формами і системами оплати праці:

- відрядна, відрядно-преміальна;
- почасово, почасово-преміальна.

Зміна форм і систем оплати праці здійснюється адміністрацією за узгодженням з профспілковим комітетом і доводиться до відома працівників не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження.

5.5. Оплата праці працівників підприємства проводиться за фактично виконану роботу по особистому трудовому вкладу відповідно до кількості і якості, складності, умов і характеру, посади і кваліфікації працівника.

5.6. Забезпечувати формування фонду оплати праці працівників підприємства з врахуванням фінансових можливостей підприємства, зростанням обсягів виробництва і продуктивності праці.

5.7. Забезпечити в господарстві гласність умов оплати праці, порядку виплати доплат, надбавок, інших заохочувальних і компенсаційних витрат.

5.8. У разі запровадження нових або зміни чинних умов оплати праці в бік їх погіршення, підприємство повідомляє працівників не пізніше ніж за 2 місяці. Усі зміни в умовах оплати і нормування праці проводяться лише за погодженням із профкомом.

5.9. Установити:

5.9.1. Мінімальні міжрозрядні тарифні коефіцієнти для визначення тарифних ставок робітників лісогосподарських підприємств згідно з додатком 1 до Колективного договору.

5.9.2. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників підприємства до місячної тарифної ставки робітника I розряду на лісокультурних та лісогосподарських роботах згідно з додатком 2. до Колективного договору.

5.9.3. Мінімальні коефіцієнти співвідношень посадових окладів керівників, професіоналів та фахівців лісогосподарських підприємств до місячної тарифної ставки робітника I розряду на лісокультурних та лісогосподарських роботах додаток 3 до Колективного договору.

5.9.4. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок (окладів, посадових окладів) працівників наскрізних професій до місячної тарифної ставки робітника I розряду на лісокультурних та лісогосподарських роботах додаток 4 до Колективного договору.

5.9.5. Заступникам керівника підприємства та заступникам керівників структурних підрозділів, посади яких не передбачені колективним договором, установлювати посадові оклади на 5-15 відсотків нижче посадового окладу відповідного керівника. Посадовий оклад помічника лісничого установлювати на 5 – 20 відсотків нижче посадового окладу лісничого.

Посадові оклади окремим працівникам, посади яких не передбачені колективним договором, визначаються підприємством самостійно на рівні посадових окладів відповідних категорій професіоналів, фахівців та технічних службовців.

5.9.6. Виконання лісниками додаткових відрядно оплачуваних робіт допускається за їх згодою в межах лісництва, якщо це не призведе до погіршення охорони лісів від пожеж, незаконних рубок і

інших лісопорушень, захисту лісу від шкідників та хвороб. Особливості оплати праці лісників додається (додаток 5 до Колективного договору).

5.10. Перелік, розміри та умови виплати доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів (окладів) працівників встановлюються у колективному договорі з дотриманням гарантій і норм, встановлених у додатку 6 до Колективного договору та чинним законодавством. Виходячи з фінансових можливостей підприємства, директор за погодженням профкому має право підвищувати встановлений рівень норм і гарантій, коригування заробітної плати та інших виплат.

5.11. За виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників доплата працівникам, які виконують ці обов'язки, проводиться в різниці посадових окладів, або до 100 відсотків тарифної ставки відсутнього працівника.

5.12. Форми і системи оплати праці, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, норми праці, розцінки, умови виплати премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, встановлюються Підприємством самостійно з обов'язковим дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною та Галузевою угодами.

5.13. Тарифну сітку та посадові оклади підприємство формує на основі тарифної ставки робітника I розряду та міжрозрядних, міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень. Підприємство може встановлювати як тарифну ставку I розряду, так і максимальні коефіцієнти співвідношення більшими ніж передбачено у Галузевій Угоді.

Окремим висококваліфікованим робітникам, які зайняті на особливо важливих, відповідальних роботах, замість тарифних ставок можуть встановлюватись місячні оклади – вищі від місячної тарифної ставки відповідного кваліфікаційного розряду.

Робота працівників за час ліквідації лісових пожеж оплачується у подвійному розмірі :

відрядникам – за подвійними відрядними розцінками;

працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, - у розмірі подвійної годинної денної ставки;

працівникам, які одержують місячний оклад, - у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу. Оплата праці працівників, зайнятих на ліквідації наслідків стихійного лиха або виконанні інших особливо важливих завдань, проводиться за підвищеними тарифними ставками (окладами), посадовими окладами на період їх виконання на умовах, визначених у колективному договорі, якщо інше не передбачене чинним законодавством.

Затвердження штатного розпису проводиться відповідно до типової форми, затвердженої наказом Міністерства фінансів України 28 січня 2002 року № 57 «Про затвердження документів, що застосовуються в процесі бюджету» (із змінами), зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 1 лютого 2002 року № 86/6374. Професії робітників з відрядною оплатою праці до штатного розпису не включається, так як це не передбачено чинним законодавством.

5.14. При визначенні тарифних ставок і посадових окладів Підприємства здійснюють заходи щодо удосконалення структури заробітної плати

5.15. Подання на присвоєння класності лісничим та помічникам лісничих проводити згідно Положення про присвоєння класності та кваліфікаційній характеристиці звань (додаток 7 до колективного договору).

5.16. Винагороди за вислугу років здійснюються відповідно до Положень, передбачених колективним договором. Положення про порядок та умови виплати винагороди за вислугу років працівникам Підприємства додається (додаток 8 до колективного договору).

5.17. Преміювання робітників і службовців, спеціалістів підприємства проводиться згідно з Положеннями про преміювання і затвердженого колективного договору підприємства (додаток 9 до колективного договору). В зв'язку із змінами в законодавстві та виконання вимог наказів Держлісагентства проводити доповнення та зміни до Положення про преміювання.

Визначати перелік виробничих та лісгосподарських завдань, які мають особливо важливе значення, за їх виконання призначається премія виходячи з фінансових можливостей та прибуткової роботи підприємства (додаток 11 до колективного договору).

5.18. Використовувати в роботі перелік діючих збірників норм виробітку, часу, обслуговування та класифікаторів професій і випусків ДКХП для обов'язкового застосування згідно додатку 10 до колективного договору.

5.19. Затверджувати на кожен рік кошторис на соціально - побутові і культурно-оздоровчі заходи підприємства в розмірі 3% від виконання чистого доходу від реалізації продукції згідно фінансового плану підприємства (додаток 13 до колективного договору).

5.20. Для забезпечення ведення електронного обліку деревини на підприємстві та

матеріальної зацікавленості ввести преміювання працівників які займаються даним видом роботи згідно додатку 14 та 14/1 до колективного договору.

5.21. Не допускати зниження загального рівня оплати праці порівняно з раніше прийнятим. У разі зміни умов оплати праці, з об'єктивних причин, в бік погіршення повідомляти працівників не пізніше, як за два місяці до їх запровадження та терміново подати Держлісагентству і ЦК профспілки обґрунтування щодо причин прийняття такого рішення та терміну дії занижених норм.

5.22. Забезпечувати зростання фонду оплати праці в розмірах не менших від росту обсягів виробництва.

5.23. Посадовий оклад директора підприємства встановлюється Держлісагентством при укладенні контракту згідно з постановою Кабінету Міністрів від 19.05.99 р. № 859 "Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств", в залежності від розміру тарифної ставки робітника I розряду на лісокультурних та лісогосподарських роботах, визначеного колективним договором, та групи з оплати праці підприємства.

5.24. Час знаходження у дорозі до місця роботи і назад, в т.ч. і час переходу в гірських умовах, для виконання лісогосподарських, лісокультурних, лісозаготівельних та інших робіт у лісі, оплачувати працівникам у розмірі тарифної ставки робітника III розряду на відповідних роботах.

5.25. Працівникам, направленим для виконання лісогосподарських і лісозаготівельних робіт, при неможливості їх повернення до місця постійного проживання, встановлювати надбавку в розмірі 5% до тарифної ставки за роз'їздний характер роботи за кожен добу фактичного знаходження за межами постійного місця проживання.

5.26. Виплату заробітної плати здійснювати регулярно в робочі дні, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів та не пізніше 7 днів після закінчення періоду.

Конкретні числа виплати встановлюються колективним договором:

- за першу половину місяця – із 21 по 23 числа поточного місяця;
- за другу половину місяця – із 5 по 7 числа наступного місяця.

Не допускати затримки та виникнення заборгованості з заробітної плати. Дотримуватись норм щодо першочерговості її виплати перед іншими платежами згідно з Законом України від 21 жовтня 2004 року № 2103 "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення своєчасної виплати заробітної плати".

На запит профспілкової сторони надавати інформацію про наявність коштів на рахунку підприємства.

Дотримуватись діючих норм законодавства щодо форм виплати заробітної плати.

5.27. Проводити своєчасно індексацію заробітної плати у зв'язку з ростом індексу споживчих цін згідно з чинним законодавством.

5.28. У випадках підвищення тарифних ставок і посадових окладів на підприємстві відповідно до законодавчих актів, а також за нормами колективного договору заробітну плату, за проміжок часу до підвищення коригувати на коефіцієнт (коефіцієнти) її підвищення. Коригування проводити в усіх випадках збереження середнього заробітку, передбачених законодавством (крім виплат за час тимчасової непрацездатності).

5.29. Забезпечити виплату заробітної плати та відпускних працівникам, що йдуть у відпустку, не пізніше ніж за 3 робочі дні до її початку.

5.30. З метою посилення матеріальної зацікавленості працівників підприємства щодо підвищення ефективності лісогосподарського виробництва та якості робіт на лісогосподарському підприємстві застосовуються системи преміювання.

Конкретні умови, розміри і порядок нарахування премій для працівників підприємств визначаються положеннями про преміювання, які є додатками до колективних договорів.

5.31. Профспілковий комітет зобов'язується:

- представляти й захищати на всіх рівнях управління інтереси працівників господарства у сфері оплати праці
- регулярно контролювати розподіл та використання коштів фонду оплати праці, вносити пропозиції і вживати заходів до найбільш раціонального використання його для потреб колективу

- здійснювати контроль за дотриманням законодавства з питань оплати праці, своєчасною виплатою заробітної плати
- аналізувати рівень середньої заробітної плати в господарстві, готувати пропозиції щодо вдосконалення оплати праці
- проводити перевірки нарахування працівникам заробітної плати, розмірів і підстав відрахувань із неї.

НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

Сторони домовилися:

5.32. Для нормування праці робітників рекомендувати підприємству застосовувати галузеві, міжгалузеві норми і нормативи з праці.

Перелік збірників норм виробітку, часу, обслуговування, які рекомендуються для застосування, та Класифікаторів професій і випусків ДКХП, які є обов'язковими для застосування, приводиться в додатку 10 до колективного договору.

5.33. Адміністрація забезпечує впровадження технічно-обґрунтованих норм і нормативів з праці для всіх категорій працівників. Якщо на окремих нових видах робіт вони відсутні або умови технології чи організації праці не відповідають умовам, передбаченим у нормативних збірниках, у встановленому порядку організовує розробку відповідних нормативів і затверджує їх за погодженням з профспілковим комітетом.

Про запровадження нових або зміну чинних нормативів праці працівники повідомляються не пізніше ніж за один місяць.

Дотримуватись законодавчих норм з інших питань, що стосуються нормування праці.

5.34. Конкретний перелік нормативів з праці, які мають застосовуватись на підприємстві, в тому числі і розроблених у встановленому порядку самим підприємством, додається до колективного договору.

5.35. Присвоєння, підвищення та перегляд кваліфікаційних розрядів робітникам та кваліфікаційних категорій професіоналам і фахівцям, здійснюють комісії з проведення кваліфікаційної атестації згідно з Довідниками кваліфікаційних характеристик професій працівників.

5.36. За керівництво виробничої практики студентів проводити доплату керівнику практики (у відсотках до заробітної плати по основній роботі) згідно рішення керівника підприємства та погодження профкому за наявності коштів на підприємстві.

Підприємство зобов'язується:

5.37. Здійснювати аналіз стану нормування праці та інформувати про це профспілку.

5.37.1. Забезпечити виконання Програми оновлення національної нормативної бази з праці та професійної класифікації

Профспілка зобов'язується:

5.37. Здійснювати громадський контроль за дотриманням на підприємстві законодавства з оплати праці та зобов'язань за колективним договором і Галузевою угодою.

5.38. Надавати консультативну та правову допомогу з питань оплати праці працівникам – членам профспілки, представляти їхні інтереси у комісіях по трудових спорах та судових органах.

5.39. Проводити навчання профспілкового активу з питань організації, оплати та нормування праці.

Розділ VI

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

Сторони домовились керівництву Підприємства :

6.1. Трудові відносини між власником або уповноваженим і працівниками будуються на основі чинного законодавства, Генеральної і Галузевої угод, Статуту підприємства і Статуту профспілки та колективного договору. При укладанні трудового договору власник повинен ознайомити працівника з умовами найму та правилами внутрішнього розпорядку.

6.2. Здійснювати прийом на роботу нових працівників лише у випадку забезпечення повної продуктивної зайнятості працюючих.

6.3. Працівник не може бути звільнений з ініціативи керівника (власника) без достатніх підстав і без погодження з профспілковим комітетом, крім випадків, передбачених чинним

6.4. Тривалість денної роботи (зміни), перерви для відпочинку і харчування установлювати з урахуванням специфіки виробництва згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку, затвердженими в установленому порядку.

6.5. У період напружених робіт на посіві і посаді лісу та деяких інших роботах не допускати збільшення тривалості робочої зміни більше 12 годин. За перероблений час тривалість робочого дня зменшується в інший період облікового часу або надаються додаткові дні відпочинку (без оплати).

Для водіїв автотранспортних засобів тривалість щоденної роботи (зміни) може бути збільшена до 10 годин. Якщо протягом робочого дня мають місце тривалі періоди простої присутності, очікування чи перерви в роботі – тривалість робочого дня може бути збільшена до 12 годин у тому разі, коли час безпосереднього керування автотранспортними засобами протягом робочої зміни не перевищуватиме 9 годин.

6.5. При тимчасовому переведенні працівників на виконання робіт нижчої кваліфікації чи різної спеціальності оплата праці проводиться відповідно до ст. 104 КЗпП.

6.6. Змінювати режим робочого часу на підприємстві тільки у встановленому законодавством порядку з обов'язковим попереднім погодженням з профкомом.

6.7. Надавати працівникам основні і додаткові відпустки в порядку та тривалості, встановленими чинним законодавством, зокрема:

6.7.1. Щорічні оплачувані основні відпустки тривалістю не менш як 24 календарних дні або подовжені щорічні основні відпустки не менш як 28 календарних днів працівникам, включеним до «Списку робіт, професій і посад працівників лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств...», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 9 червня 1997 року №570. (додаток 12 до Колективного договору); Зберігати за працівниками раніше встановлені відпустки більшої тривалості, дотримуючись умов, визначених відповідними нормативними актами;

6.7.2. Щорічні додаткові відпустки:

а) працівникам з ненормованим робочим днем - до 7 календарних днів за Списком посад та професій, визначених колективним договором згідно з Орієнтовним переліком посад та професій працівників з ненормованим робочим днем на підприємствах і в організаціях системи лісового господарства України (додаток 12 до Колективного договору);

б) працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими і важкими умовами праці – відповідно до «Списку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку» (додаток № 1 в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13 травня 2003 року № 679); (додаток 12 до Колективного договору);

в) працівникам, зайнятим на роботах з особливим характером праці – відповідно до «Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці» (додаток № 2 в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13 травня 2003 року № 679);

Конкретна тривалість відпусток, зазначених у підпунктах «б» і «в» цього пункту, встановлюється у колективних договорах підприємств залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці (підпункт «б») та часу зайнятості працівника в цих умовах.

6.7.3. За рахунок прибутку від господарської діяльності надавати додатково (понад передбачені законодавством) оплачувані відпустки окремим категоріям працівників у зв'язку з навчанням, творчі, соціальні та інші відпустки.

6.8. Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, щорічно надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст. 19 закону "Про відпустки"). За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів

6.9. Відкликати працівників з щорічної відпустки лише за їх згодою та у випадках, визначених

законодавством.

6.10. Надавати працівникам за сімейними обставинами та з інших причин, за їх бажанням і погодженням з керівником, відпустку без збереження заробітної плати терміном 15 календарних днів протягом року (ч 1 ст 26 Закону про відпустки. Відпустка без збереження заробітної плати на період «Карантину» не включається у загальний 15-денний термін.

6.11. Встановити для всіх працюючих працівників підприємства такі додаткові оплачувані відпустки тривалістю до 3-х днів у випадках :

- в зв'язку з народженням дитини (батькові) ;
- шлюбу працівників або їх дітей;
- у разі смерті рідних;
- проводів на військову службу дітей (батькам).

Вільний від роботи 1 день з приводу :

- ювілейних дат з дня народження працівника;
- 1-го вересня – батькам , діти яких навчаються в 1-4 класах, якщо ці дні припадають на робочий день. Чергування працівників у вихідні та святкові дні погоджувати з профспілковим комітетом та компенсувати ці дні відгулом в інші робочі дні згідно наказу по підприємству.

6.12. Тривалість робочого тижня для всіх виробничих підрозділів встановлюється 40 годин.

6.13. Тривалість робочого місяця для варткових на підприємстві встановлюється на основі календарного плану змінності на місяць (згідно додатку 15 до колективного договору).

6.14. Встановлювати на підприємстві, як правило, п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. Шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем встановлювати спільно з профспілковою стороною на роботах по заготівлі лісу в осінньо-зимовий період у зв'язку з коротким світловим днем та в інших випадках з урахуванням специфіки роботи та думки трудового колективу.

6.15. Надавати працівникам на їх прохання відпустки частинами, з дотриманням вимог ст.12 Закону України "Про відпустки".

6.16. Встановити такі святкові дні і дні релігійних свят:

1 січня	-	Новий рік
7 січня	-	Різдво Христове
8 березня	-	Міжнародний жіночий день
1 травня	-	День праці
2 травня	-	Пасха
9 травня	-	День Перемоги
20 червня	-	Трійця
28 червня	-	День Конституції України
24 серпня	-	День Незалежності України
14 жовтня	-	День захисника України
25 грудня	-	Різдво Христове

6.17. У випадку, коли святковий або неробочий день (ст. 73) збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого (ч.3 ст.67).

6.18. Святкувати третю неділю вересня, як професійне свято – День працівника лісу, урочисто вшановувати кращих працівників, пенсіонерів та ветеранів праці з виділенням грошової премії та матеріальної допомоги за рахунок прибутків підприємства.

6.19. Встановлювати за згодою працівника тривалість робочого часу меншу ніж передбачено законодавством (неповний робочий день або тиждень) з відповідною оплатою скороченого часу.

6.20. Залучати працівників до надурочних робіт, як виняток, лише з дозволу профкому не більше як на 4 години протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

6.21. Залучати до роботи окремих працівників у вихідні (неробочі) дні лише у виняткових випадках з дозволу профспілкового комітету.

6.22. Графік щорічних оплачуваних відпусток затверджувати за погодженням з профкомом не пізніше січня місяця поточного року.

6.23. Суворо дотримуватись графіку надання всіх видів відпусток , припинивши практику невикористання відпусток впродовж 2-х років.

Розділ VII

ОХОРОНА ПРАЦІ І ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ

З метою створення здорових та безпечних умов праці на підприємстві адміністрація зобов'язується:

7.1. Забезпечити виконання комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій.

7.2. Забезпечити фінансування та відраховувати кошти до фонду охорони праці у розмірі 0,5 % від фонду оплати праці за попередній рік. Ці кошти використовувати на виконання комплексних заходів, що забезпечують досягнення встановлених нормативів з охорони праці.

7.3. При прийомі на роботу знайомити під розписку працівника з умовами праці та наявністю на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, їх можливим впливом на здоров'я, а також правами та пільгами за роботу в таких умовах.

7.4. Не допускати до праці на важких роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці та в нічні зміни жінок, не залучати жінок до піднімання і переміщення вантажів, вага яких перевищує встановлені для жінок границі норми відповідно до наказу Міністерства охорони здоров'я та управління Держпраці України.

7.5. Виконувати в повному обсязі розроблені заходи по охороні праці у відповідності з національною програмою покращення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2021 рік та подальші роки, шляхом здійснення механізації виробничих процесів, зниження та усунення запиленості й загазованості повітря у виробничих приміщеннях, проводити атестацію робочих місць у відповідний період.

7.6. Надавати допомогу виробничим підрозділам у реалізації системи управління охороною праці, перегляді посадових інструкцій, в яких передбачити обов'язки, права та відповідальність спеціалістів за виконання покладених на них функцій з питань охорони праці.

7.7. Проводити один раз у квартал за участю представників профкому аналіз причин виникнення нещасних випадків, аварій та профзахворювань на виробництві, стан тимчасової непрацездатності працівників. Відповідно до висновків розробляти заходи.

7.8. Вести контроль за здійсненням соціального страхування працівників від нещасних випадків і професійних захворювань (ст.258 Кодексу Законів про працю України).

7.9. Забезпечити безкоштовне проведення періодичних медоглядів працівників, зайнятих на роботах підвищеної небезпеки, працівників віком до 21 року, а також виконання рекомендацій висновків медичної комісії за результатами огляду працівників.

7.10. Забезпечувати безоплатно працюючих спец. одягом, спец. взуттям та іншими засобами індивідуального захисту, відповідно до галузевих норм, а також миючими та знешкоджуючими засобами безкоштовно.

7.11. За рахунок коштів підприємства проводити навчання і перевірку знань працівників з підвищеною небезпекою з питань охорони праці і пожежної безпеки, представників профспілки, громадських інспекторів з питань охорони праці. Надавати їм вільний від основної роботи час із збереженням заробітної плати для залучення до перевірок стану безпеки, умов праці, розслідування нещасних випадків.

7.12. Створити для працівників, які отримали інвалідність на даному підприємстві, умови для подальшого виконання ними трудових обов'язків відповідно до медичних висновків або організувати їх перенавчання, перекваліфікацію / КЗпП ст.174, ЗОСЗІ ст.20 .

7.13. Зберігати середню заробітну плату за працівником на період припинення роботи, якщо створилась виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я, або працівників, які його оточують і навколишнього середовища. Факт наявності такої ситуації підтверджується спеціалістом з охорони праці за участю представника профспілки, а в разі виникнення конфлікту – відповідним державним органом нагляду за охороною праці за участю представника профспілки.

7.14. Заохочувати ініціативних працівників, що відзначились у здійсненні заходів з підвищення безпеки та покращення умов праці, за поданням служби охорони праці по результатах роботи за рік / ЗпПО ст.29 / Проводити преміювання працівників підприємства за кращі результати по ОП і ТБ.

7.15. Видавати наказ по підприємству за участю профспілкової сторони « Про перехідний кубок по підсумках роботи з питань охорони праці та визначення переможця» .

7.16. Вивчати, узагальнювати й поширювати досвід роботи в сфері охорони праці кращих Підприємств галузі.

7.17. Не залучати підлітків (віком від 14 до 18 років) до піднімання і переміщення вантажів, вага яких перевищує встановлені границі норми для підлітків, затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України та Держгірпромнагляд охорони праці від 22.03.1996 р. № 59 , та

виконання робіт з підвищеною небезпекою.

7.18. Встановити пільги у вигляді щомісячної доплати в розмірі 10% від місячного посадового окладу та додаткову відпустку в кількості 4 робочих днів для працівників з особливо несприятливими умовами праці (список №1) відповідно до карти умов праці (електрогазоварювальник). Додаток № 12 до Колективного договору.

7.19. Затвердити на підприємстві Норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам лісового господарства та лісової промисловості Додаток № 16 до Колективного договору.

Працівники підприємства зобов'язуються:

7.20. Вивчити та виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правил експлуатації машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва.

7.21. Застосовувати засоби індивідуального захисту, передбачених правилами охорони праці.

7.22. Проходити у встановленому порядку та в строки попередній та періодичний медичні огляди.

7.23. Своєчасно інформувати відповідну посадову особу про виникнення небезпечних та аварійних ситуацій на робочому місці, дільниці, в структурному підрозділі. Особисто вживати посилених заходів щодо їх запобігання та усунення.

7.24. Дбайливо та раціонально використовувати майно підприємства, не допускати його пошкодження та знищення /ЗМОП ст.14/.

Профспілковий комітет зобов'язується:

7.25. Здійснювати громадський контроль за станом охорони праці на Підприємстві, виконанням відповідних програм та зобов'язань за колективними договорами з цих питань, належним фінансуванням заходів з охорони праці та ефективним використанням коштів, виділених на охорону праці.

7.26. Здійснювати контроль за дотриманням стороною адміністрації законодавства про охорону праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спец. одягом, спецвзуттям іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі виявлення порушень вимагати їх усунення /КЗпП ст.160, ЗпОП ст.41/.

7.27. Представляти інтереси працівників у вирішенні питань охорони праці, у випадках, визначених чинним законодавством, вносити адміністрації відповідні подання /КЗпП ст.244, ЗпПС ст.19,26,37,38/.

7.28. Інформувати працівників про їх права і гарантії в сфері охорони праці, зміни в законодавстві з охорони праці.

7.29. В разі загрози життю або здоров'ю, вимагати від адміністрації негайного припинення робіт на робочих місцях, дільницях, цехах на час, необхідний для усунення цієї загрози /ЗпПС ст.21, ЗпОП ст.41/.

7.30. Брати участь у проведенні навчань з охорони праці та у роботі комісії з перевірки знань. Забезпечити навчання голів профкомів та представників профспілки з питань контролю за станом безпеки і охорони праці на робочих місцях.

7.31. Надавати консультації та правову допомогу працівникам, які отримали травми на виробництві, сім'ям загиблих у вирішенні питань щодо відшкодування їм шкоди, заподіяної смертю, каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням трудових обов'язків.

7.32. Приймати активну участь в проведенні Дня охорони праці.

7.33. Брати участь:

- в розробці програм, положень, нормативно-правових документів з питань охорони праці на підприємстві;
- в організації навчання працюючих з питань охорони праці;
- у проведенні атестації робочих місць, за її результатами вносити пропозиції щодо покращення умов праці, медичного обслуговування, оздоровлення працівників, надання їм відповідних пільг і компенсацій;
- у розслідуванні нещасних випадків, профзахворювань, аварій, складанні пропозицій, представляти інтереси потерпілого у спірних питаннях /ЗпПС ст.21,28, ЗпОП ст.41/;
- у проведенні перевірки знань посадових осіб з охорони праці.

РОЗДІЛ VIII

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТА ЗАДОВОЛЕННЯ ДУХОВНИХ ПОТРЕБ

Сторони вважають за доцільне :

- 8.1. Спільно формувати, розподіляти кошти на соціально-побутові і культурно-оздоровчі заходи та використовувати їх, виходячи з пріоритетів і реальних фінансових можливостей підприємства відповідно до затвердженого кошторису (додаток № 13 до колективного договору).
 - 8.2. Дотримуватись норм і вимог, передбачених Законом України про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії».
 - 8.3. Фінансувати витрати на розвиток та належне утримання об'єктів соціальної інфраструктури , які перебувають на балансі підприємства, а також на утримання і заохочення працівників культури , спорту, побуту та інше.
 - 8.4. Не допускати зміни форм власності , передачі іншим юридичним або фізичним особам, які в оренду, перепрофілювання та ліквідації об'єктів соціально-культурного і побутового призначення без згоди профспілкового комітету.
 - 8.5. Для підвищення соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку , з метою підвищення престижності роботи в лісовій галузі, передбачати чітке визначення стажу роботи на підприємстві до виходу на пенсію для отримання статусу пенсіонера підприємства , для отримання додаткових соціальних гарантій.
 - 8.6. Створювати відповідні умови для проведення культурно-масових, спортивних заходів та фізкультурно-оздоровчої роботи, сприяти працівникам, які беруть участь у міських , обласних, Всеукраїнських спортивних змаганнях, Галузевих спартакіада, конкурсах, оглядах, фестивалях.
- Підприємство зобов'язується:**
- 8.7. Виходячи з фінансових можливостей та прибутковій роботі підприємства проводити роботу по соціальному захисту та задоволення духовних потреб працівників підприємства.
 - 8.8. Забезпечувати санітарно-технічні умови на підприємстві.
 - 8.9. Відраховувати профспілковій організації кошти у розмірі не менше 0,3 відсотка від фонду оплати праці на культурно-масову та оздоровчу роботу за рахунок прибутку, що залишається у розпорядженні підприємства. Перерахування коштів на поточні рахунки профспілкової організації проводити щомісячно з виплатою заробітної плати у визначені терміни.
 - 8.10. Забезпечувати своєчасну та в повному обсязі атестацію робочих місць за умовами праці з метою виявлення небезпечних та шкідливих факторів, розроблення заходів щодо їх усунення та своєчасного оформлення працівникам пенсій на пільгових умовах.
 - 8.11. Збільшувати витрати на охорону праці на одного працюючого залежно від економічного стану підприємства.
 - 8.12. Працівникам підприємства і їх дітям, які навчаються у фахових навчальних закладах і мають укладені угоди з підприємством, оплачувати за навчання не більше 5000 гривень на навчальний рік.
 - 8.13. Проводити одноразове заохочення працівників, ветеранів підприємства у зв'язку з державними та професійними святами, ювілейними датами.
 - 8.14. Проводити здешевлення вартості харчування у їдальнях підпорядкованих підприємству цих працівників , з наданням часткової компенсації на придбання їжі.
 - 8.15. Забезпечення працівників зайнятих на заготівлі лісу , безкоштовно гарячим харчуванням безпосередньо на робочих місцях.
 - 8.16. Надавати одноразову матеріальну допомогу працівникам підприємства на оздоровлення у зв'язку з щорічною відпусткою – один посадовий оклад;
 - 8.17. Надавати часткову компенсацію витрат на житлово – комунальні послуги.
 - 8.18. З метою поліпшення житлових умов працівників підприємства, надання працівникам можливості ведення підсобного господарства , дозволити придбання будівельних матеріалів лісового походження при індивідуальному будівництві, ремонті власного житла , проведення ремонтів господарських будівель та присадибних об'єктів, а саме :
 - для будівництва індивідуального будинку, при наявності будівельного паспорту діловою деревиною(пиловник або будівельний ліс) в кількості 10 кубометрів щорічно на час дії будівельного паспорта з оплатою 130% собівартості заготовленого кубометра, яка склалася на виробництві за відповідний період.
 - для проведення ремонтів, при наявності акта обстеження щорічно до 4 кубометри ділової деревини (пиловника або будівельного лісу) з оплатою 130% собівартості заготовленого кубометра, яка склалася на виробництві за відповідний період.

8.18. Організовувати доставку працівників підприємства (проживаючих в інших населених пунктах від основного місця роботи) на роботу і додому, або проводити компенсацію цих витрат.

8.19. Надавати одноразову допомогу сім'ям працівників, які померли від нещасного випадку або від загального захворювання в розмірі витрат на поховання.

8.20. Сприяти у придбанні та оплаті новорічних подарунків для дітей працюючих та працівників що обслуговують трудовий колектив по ЦПУ.

8.21. Виділяти за пільговими цінами дров'яної деревини для опалення житла постійним кадровим працівникам підприємства, при стажу роботи більше шести місяців:

- дров'яна деревина непромислового використання 1-ї групи теплотворності (бук, дуб, береза, ясінь, явір, граб, клен, вяз, модрина) до 7 кбм., по ціні 288 грн/1кбм, з наданням матеріальної допомоги в розмірі 330 грн за 1кбм.;

- дров'яна деревина непромислового використання 2-ї групи теплотворності (вільха, сосна) до 7 кбм., по ціні 264 грн/1кбм, з наданням матеріальної допомоги в розмірі 276 грн за 1кбм.;

- дров'яна деревина непромислового використання 3-ї групи теплотворності (ялина, ялиця, кедр, осика, липа, тополя, верба) до 7 кбм., по ціні 258 грн/1кбм, з наданням матеріальної допомоги в розмірі 162 грн за 1кбм.;

- **пенсіонерам підприємства** (працівникам які вийшли на пенсію з підприємства, заслуженими працівникам лісової галузі, працівникам які вийшли на пенсію з підприємства по інвалідності та пільгову в лісовій галузі, вдовам працівників-пенсіонерів, які трудилися на підприємстві) : – дров'яна деревина непромислового використання 1-ї групи теплотворності (бук, дуб, береза, ясінь, явір, граб, клен, вяз, модрина) до 7 кбм., по ціні 336 грн/1кбм, з наданням матеріальної допомоги в розмірі 282 грн за 1кбм.;

- дров'яна деревина непромислового використання 2-ї групи теплотворності (вільха, сосна) до 7 кбм., по ціні 282 грн/1кбм, з наданням матеріальної допомоги в розмірі 258 грн за 1кбм.;

- дров'яна деревина непромислового використання 3-ї групи теплотворності (ялина, ялиця, кедр, осика, липа, тополя, верба) до 7 кбм., по ціні 276 грн/1кбм, з наданням матеріальної допомоги в розмірі 144 грн за 1кбм.;

Виходячи з фінансових можливостей, виділяти громадянам, які звертаються на підприємство від органів місцевого самоврядування (по категорії малозабезпеченості), учасникам АТО, ветеранам Великої Вітчизняної війни, учасникам афганської війни, та іншої категорії незахищених громадян до 7 м³ дров паливних за пільговими цінами на паливо для опалення житла :

- дров'яна деревина непромислового використання 1-ї групи теплотворності (бук, дуб, береза, ясінь, явір, граб, клен, вяз, модрина) до 7 кбм., по ціні 444 грн/1кбм, з наданням матеріальної допомоги в розмірі 174 грн за 1кбм.;

- дров'яна деревина непромислового використання 2-ї групи теплотворності (вільха, сосна) до 7 кбм., по ціні 372 грн/1кбм, з наданням матеріальної допомоги в розмірі 168 грн за 1кбм.;

- дров'яна деревина непромислового використання 3-ї групи теплотворності (ялина, ялиця, кедр, осика, липа, тополя, верба) до 7 кбм., по ціні 354 грн/1кбм, з наданням матеріальної допомоги в розмірі 66 грн за 1кбм.;

Виходячи з фінансових можливостей підприємства, беручи до уваги соціальний захист жителів гірських населених пунктів, враховуючи місцеві умови проживання недоступні для підвезення деревини автотранспортом, проводити відпуск лісопродукції з франко-лісосіки по наступуючих цінах :

- дров'яна деревина непромислового використання 1-ї групи теплотворності (бук, дуб, береза, ясінь, явір, граб, клен, вяз, модрина) до 7 кбм., по ціні 354 грн/1кбм;

- дров'яна деревина непромислового використання 2-ї групи теплотворності (вільха, сосна) до 7 кбм., по ціні 294 грн/1кбм;

- дров'яна деревина непромислового використання 3-ї групи теплотворності (ялина, ялиця, кедр, осика, липа, тополя, верба) до 7 кбм., по ціні 258 грн/1кбм;

- Клас якості С, D діаметром 20-24см твердолистяних порід за 1 кбм – 432,00грн з ПДВ;

- Клас якості С, D діаметром 20-24см шпилькових порід за 1 кбм – 510,00грн з ПДВ.

З метою ліквідації захаращеності лісосік, якісної підготовки площ під посадку лісокультур, збору порубочних залишків деревини, проведення очистки русел річок і потоків, відвантажувальних площадок від ломаччя хмизу з **ліквідної деревини** проводити відпуск по ціні 192,00грн з ПДВ.

З метою ліквідації захаращеності в держлісфонді та недопущення перегнивання деревини, яка не несе промислового значення для підприємства, але може бути використана місцевим населенням для опалення житлових будинків, збору порубочних залишків деревини, проведення очистки русел

рчок і потоків, відвантажувальних площадок від ломаччя хмизу з неліквідної деревини проводити випуск по ціні 72,00грн з ПДВ.

Виходячи з фінансових можливостей підприємства, беручи до уваги соціальний захист інтересів гірських населених пунктів, на прохання та соціальний запит органів місцевого самоврядування для підтримки малозабезпеченої категорії громадян згідно списків РДА, виділяти (по категорії малозабезпеченості) по 3 кбм дров паливних твердолистяних по ціні 618грн/ 1кбм з ПДВ, з наданням матеріальної допомоги 618,00грн за 1 кбм., або по 3 кбм дров паливних хвойних по ціні 420грн/ 1кбм з ПДВ, з наданням матеріальної допомоги 420,00грн за 1 кбм.

8.22. Надавати працівникам підприємства сінокісні наділи площею до 1 га для ведення лісового господарства та земельні наділи площею до 0,15 га для вирощування ліськогосподарських культур.

8.23. Матеріально заохочувати працівників соціальної сфери, працівників працюючих по (ДПТУ) цивільно правових угодах, що обслуговують трудовий колектив і не входять до його складу.

8.24. Надання безвідсоткових позик (матеріальної допомоги) працівникам на будівництво чи придбання житла, навчання працівників або їхніх дітей у вищих чи середніх спеціальних закладах, на лікування, та на інші потреби.

8.25. Надання одноразової допомоги молодим сім'ям для облаштування домашнім господарством, наймання квартири для молодих сімей і молодих спеціалістів.

8.26. При наявності коштів для оздоровлення і відпочинку забезпечувати працівників та їх дітей за рахунок підприємства путівками на санаторно-курортне лікування та відпочинок з доплатою 50 % їх вартості.

8.27. Надавати матеріальну допомогу працівникам, які втратили працездатність на підприємстві.

8.28. Надавати матеріальну допомогу сім'ї працівника, які загинув на виробництві.

8.29. Надавати матеріальну допомогу у зв'язку зі смертю працівників(в т.ч. і тих, які вийшли на пенсію), та працівникам які постраждали внаслідок непередбачуваних обставин (стихійного лиха, крадіжки, пожежі, тощо).

8.30. Надавати матеріальну допомогу жінкам, що перебувають у відпустці по догляду за дітьми.

8.31. Надавати матеріальну допомогу з нагоди одруження, при народженні дитини, біологічним та малозабезпеченим сім'ям.

8.32. В зв'язку з бойовими діями на сході України та з метою підтримки батальйонів військовослужбовців, в які входять працівники сфери діяльності Держлісагентства України, та безпосередньо Закарпатського обласного управління лісового господарства, ДП «Великобичківське ДЛГ» з метою підтримки військовослужбовців та збереження цілісності України намічено ряд заходів:

- Проводити матеріальну допомогу в укомплектуванні матеріально-технічними засобами;
- Надавати благодійну допомогу військовослужбовцям за рахунок коштів зібраних працівниками підприємства;
- Проводити роботу по направленню коштів на заходи із забезпечення оборони держави;
- В зв'язку із потребою надавати товари власного виробництва на забезпечення оборони держави;
- Виплачувати середню заробітну плату за посадою працівникам підприємства, які мобілізовані до лав Українського війська.
- Надавати додаткові пільги та матеріальні благодійні підтримки працівникам та їх сім'ям, які безпосередньо беруть участь в бойових діях в зоні проведення АТО;
- Сім'ї працівника, загинув під час бойових дій в зоні проведення АТО, виплачувати середню заробітну плату за посадою на утримання дітей до досягнення ними 18 років;
- Працівникам, які безпосередньо беруть участь в бойових діях в зоні проведення АТО були поранені або вбиті, надавати матеріальне забезпечення на лікування та оздоровлення.

8.33. Проводити соціальний захист ветеранів праці та людей похилого віку.

8.34. Вшановувати ветеранів війни та прирівняних до них, надавати матеріальні допомоги до Дня Перемоги.

8.35. Проводити відзначення кращих підрозділів підприємства та кращих спеціалістів та робітників у дотриманні Правил охорони праці.

8.36. Для популяризації використання природозберігаючих технологій проводити фестивалі, матеріально заохочувати возчиків за взірцеву підтримку конепоголів'я, та виконання

- господарських, лісозаготівельних робіт кінцями, з преміюванням переможців конкурсу.
- 8.37. З метою підвищення заінтересованості матеріального стимулювання працівників підприємства щодо проведення інших різновидних акцій, заходів, програм в підвищенні ролі лісової галузі в житті гірського населення проводити преміювання за проведення різновидних акцій.
- 8.38. З метою ознайомлення учнівської молоді з питаннями лісівництва, бережливого ставлення до природи, майбутнього вибору професії працівника лісової галузі, проводити конкурси в ЗОШ (кращий твір, кращий малюнок, краща композиція, кращий орнамент, кращий твір мистецтва, різьблення по дереву) на лісову тематику, з преміюванням переможців конкурсних змагань.
- 8.39. При проведенні різних фестивальних заходів у населених пунктах зони діяльності підприємства проводити преміювання кращих працівників лісової галузі підприємства.
- 8.40. За виконання та перевиконання виробничих запланованих показників по побічному використанню проводити преміювання лісової охорони підприємства з відповідним висвітленням у виробничих наказах.
- 8.41. З метою залучення мисливців низових колективів до відстрілу хижаків на підпорядкованій території підприємства надавати матеріальне заохочення як працівникам лісової охорони так мисливцям, за відстріл 1-го хижака вовка – 2000 грн, за відстріл 2-х хижаків вовка – 4000 грн.
- 8.42. З метою підвищення заінтересованості матеріального стимулювання працівників підприємства щодо виконання запланованих завдань по збору лікарської сировини, або сировини від побічного користування, збору та закладки полів сільськогосподарськими культурами проводити преміювання за якісно проведenu роботу.

Всі виплати проводити, виходячи з фінансових можливостей підприємства
Профспілковий комітет зобов'язується:

- 8.42. Контролювати використання коштів на проведення культурно-оздоровчих заходів та надавати інформацію до членів трудового колективу.
- 8.43. Представляти інтереси працівників у комісії з соціального страхування. Щорічно (перед закінченням року) проводити облік працівників, які потребують лікування у санаторіях, сприяти забезпеченню одноразової матеріальної допомоги на санаторне лікування.
- 8.44. Контролювати відрахування профкому на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, установлених колективним договором.
- 8.45. Спільно з власником організовувати відпочинок і оздоровлення працівників та їх дітей, сприяти підвищенню ефективності їх лікування.
- 8.46. Організовувати проведення культурно-масових, фізкультурних і оздоровчих заходів для працівників підприємства та членів їх сімей.
- 8.47. Ознайомлювати членів трудового колективу з новими нормативними актами з питань трудового законодавства, соціального страхування та пенсійного забезпечення; надавати консультативну й медичну допомогу з питань соціального захисту.
- 8.48. Здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства про трудові зобов'язання державне соціальне та пенсійне страхування.
- 8.49. Постійно вивчати потреби працівників у соціальному захисті, узагальнювати і узагальнювати досвід, який є у галузі.
- 8.50. Здійснювати контроль за роботою та утриманням соціальної сфери. Результати перевірок доводити до відома керівництва підприємства, і за необхідності вимагати усунення виявлених недоліків.

РОЗДІЛ ІХ СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ

Сторони домовилися:

- 9.1. Здійснювати соціальний діалог у формі обміну інформацією, консультацій, переговорів, регулювальних нарад, робочих зустрічей, тощо з питань регулювання соціально-економічних і трудових відносин, проектів законодавчих і нормативних актів, що розробляються Держагентством на принципах соціального партнерства відповідно до Закону України «Про

ціалісний діалог в Україні».

9.2. Надавати організаційну та методичну допомогу учасникам соціального діалогу з питань колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, укладення колективних договорів та забезпечення їх виконання.

9.3. Рішення, прийняті Сторонами за результатами проведення соціального діалогу, обов'язковими для виконання.

9.4. Реагувати на Запрошення соціальних партнерів для участі та представлення своїх позицій в роботі колегій і нарад Держлісагентства та його територіальних органів, пленумів, з'їздів Профспілки з розгляду соціально-економічних питань, які є предметом цієї Угоди та колективних договорів.

Інформувати іншу Сторону про необхідність прийняття рішень з питань, що зачіпають соціально-економічні і трудові права та інтереси працівників і є предметом цієї Угоди, та здійснювати попередні узгодження рішень шляхом офіційних переговорів і консультацій.

9.5. Вивчати, аналізувати та обговорювати на спільних засіданнях колегіальних органів робочих груп, комісій проблеми регулювання виробничих, соціально-економічних і трудових відносин, приймати спільні рішення та вживати заходів щодо їх реалізації.

9.6. Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), у випадку їх виникнення вживати заходів щодо врегулювання спорів без зупинки виробництва шляхом переговорів і примирних процедур у порядку, визначеному законодавством.

9.7. Надавати допомогу сторонам колективних переговорів на локальному рівні щодо формування колективних договорів з урахуванням норм чинного законодавства, положень Генеральної та цієї Угоди і Колективного договору.

9.8. Здійснювати обмін інформацією про виявлення фактів порушень законодавства України щодо забезпечення прав і діяльності Профспілки, а також конвенції Міжнародної організації праці та інших міжнародних договорів, учасником яких є Україна.

9.9. Підприємство та відповідні органи Профспілки мають рівне право отримувати від Сторін соціального діалогу, які підписали цей Колективний договір, на безоплатній основі статистичну, аналітичну та іншу інформацію з питань, що є предметом цього Договору, зокрема з результатів виробничої діяльності і соціального розвитку галузі і підприємств, оплати праці, трудових ресурсів і безпеки, охорони праці та інших.

РОЗДІЛ X

ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКИ

Держлісагентство та Підприємства зобов'язуються:

10.1. Сприяти створенню належних умов діяльності профспілкових організацій на Підприємствах, для чого :

10.1.1. Забезпечити реалізацію прав і гарантій діяльності Профспілки, визначених законодавством, зокрема, Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2021 – 2025 роки, цієї Угодою та колективними договорами.

10.1.2. Органам Профспілки та посадовим особам надавати право контролю за дотриманням на Підприємствах виконання даної Угоди і колективних договорів. Забезпечити членам виборних профспілкових органів Підприємств та представникам профспілкових органів вищого рівня можливість безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на Підприємствах.

10.1.3. На вимогу профспілкової сторони надавати інформацію, що стосується додержання законодавства про працю, умов праці, виконання колективного договору, соціально-економічних прав працівників та розвитку Підприємства.

10.1.4. Розглядати протягом 7 днів вимоги і подання профспілкових органів щодо усунення порушень законодавства про працю та колективного договору, невідкладно вживати заходів до їх усунення.

10.1.5. Брати участь в заходах профспілкової сторони щодо захисту трудових та соціально-економічних прав на їх запрошення.

10.1.6. Надавати профспілковим комітетам безкоштовно необхідні для їх діяльності приміщення з обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, охороною для роботи самих

комітетів і для проведення зборів працівників Підприємств, засобів зв'язку для постійного користування і, в разі необхідності, транспорту. Держлісагентство рекомендує керівникам Підприємств при потребі виділяти приміщення обласним профспілковим органам та надавати пільги з орендної плати.

10.1.7. Щомісячно і безоплатно утримувати із заробітної плати та перераховувати на рахунки відповідних організацій Профспілки профспілкові внески працівників /за наявності письмових заяв членів Профспілки/ одночасно із виплатою заробітної плати. Не допускати утворення заборгованості з профспілкових внесків.

Якщо на підприємстві існує заборгованість з перерахування профспілкових внесків, у колективному договорі визначати зобов'язання роботодавця щодо її ліквідації (за графіком або конкретним терміном). У разі безпідставного допущення заборгованості з перерахування профспілкових внесків розглядати питання щодо розірвання контракту з керівником Підприємства.

10.1.8. За працівниками, обраними до складу виборного органу профспілкової організації, зберегти преміювання, виплату винагород, інші заохочення, а також компенсації і соціально-побутові пільги, встановлені колективним договором для працівників Підприємств. Цим працівникам можуть бути надані додаткові пільги на умовах, передбачених колективним договором.

10.1.9. Надавати членам виборних профспілкових органів, які не звільнені від своїх виробничих обов'язків, вільний від роботи час для виконання ними повноважень та громадських обов'язків в інтересах трудового колективу із збереженням заробітної плати. Тривалість такого часу для кожного із членів профкому чи обласної організації профспілки визначається умовами колективного договору, але не може бути меншою ніж дві години на тиждень.

10.1.10. На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, надавати додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок коштів Підприємств.

Рекомендувати керівникам підприємств передбачати у колективних договорах норму щодо відраджень представників профспілки, пов'язаних з виконанням громадських обов'язків.

10.1.11. Притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення працівників, які є працівниками або членами виборних профспілкових органів, здійснювати (крім додержання загального порядку) згідно із Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

10.1.12. Надавати виборним профспілковим працівникам після закінчення терміну їх повноважень попередньої роботи /посади/ або за згодою працівника іншої рівноцінної роботи /посади/ і не допускати їх звільнення з ініціативи роботодавця протягом року, крім випадків повної ліквідації Підприємства чи вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена кримінальна відповідальність звільнення працівника з роботи.

Сторони домовилися:

10.2. Проекти законів, що розробляються представниками власника і стосуються соціально-економічних відносин, а також власні нормативно-правові акти стосовно трудових відносин або соціального захисту працівників, розглядати з урахуванням пропозицій Профспілки; розгляд пропозицій Профспілки здійснювати за обов'язковою їх участю.

В разі надання послуг приватними структурами в проведенні лісосічних та інших господарських робіт сторони сприяють утворенню профспілкових організацій.

10.3. Рекомендувати керівникам Підприємств здійснювати за рахунок коштів Підприємств відпустку праці (повністю або частково) голів первинних профспілкових організацій на умовах, передбачених колективними договорами.

РОЗДІЛ XI

КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

11.1. Сторони, визначаючи соціальний діалог як загальновизнану форму співпраці профспілок і роботодавців на базі рівноправного партнерства, з метою вирішення соціальних, економічних і трудових відносин, вважаючи необхідним забезпечити подальший розвиток соціального діалогу і підвищення його ефективності. Контроль за виконанням Колективного Договору та Галузевої Угоди здійснюється постійно діючою робочою групою по контролю за виконанням Колективного Договору

- Галузевої Угоди (додаток 17 до Колективного договору).
- 11.2. За порушення чи невиконання положень колективного договору, ухилень від участі в переговорах, за не надання своєчасної інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю, представники Сторін несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.
- 11.3. Контроль за виконанням колективного договору проводиться кожною із Сторін, що його уклали, а також можуть здійснювати трудові колективи які звертаються по суті питання до двохсторонньої комісії або безпосередньо до осіб які підписали Колективний Договір.
- 11.4. Сторони аналізують хід виконання колективного договору за перше півріччя – у липні поточного року та за річними підсумками роботи у лютому – березні наступного року і обмінюються необхідною інформацією.
- 11.5. При невиконанні положень колективного договору складається протокол, який розглядається Сторонами. В разі потреби, хід виконання колективного договору розглядається на засіданнях.
- 11.6. Забезпечувати на всіх рівнях участь представників Профспілки у засіданнях колегій, нарадах тощо з питань, що стосуються соціально-трудових і економічних інтересів працівників
- 11.7. Для визначення стану виконання положень Колективного договору та Галузевої Угоди оцінок тлумачити так:
«виконано» – ця оцінка застосовується до положень з фіксованим терміном виконання або сформульованих як завершена дія при умові їх виконання у повному обсязі на час підведення підсумків комісією;
«виконується» – ця оцінка застосовується до положень, які сформульовані як правило або певний поведінки Сторін чи їх суб'єктів протягом всього строку дії Угоди, колективного договору чи певних дій здійснення протягом звітного періоду відповідних заходів з реалізації цих положень;
«не виконано» – ця оцінка застосовується до положень, які виконані не в повному обсязі або з яких не проводилася робота на час підведення підсумків комісією з зазначенням причин їх невиконання.
- 11.8. Колективний договір укладено в трьох примірниках, що зберігаються у кожній із сторін угоди, який проводить реєстрацію, і мають однакову юридичну силу.

РОЗДІЛ XII

ІНШІ ПИТАННЯ

- 12.1. Дозволити виконання лісгосподарських та лісокультурних робіт в понад урочний час (до 4 годин) та у вихідні дні майстрам лісу, старшими майстрам лісу, інженерам лісового господарства по відводу лісосік, контролерам лісозаготівельного виробництва за умови належного виконання посадових обов'язків.
- 12.2. В зв'язку з виробничою необхідністю, для виконання в стислі агротехнічні терміни лісокультурних робіт, дозволити роботу в святкові та вихідні дні з відповідною оплатою згідно чинного законодавства.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПІДПИСАЛИ:

Від адміністрації:

Директор ДП "Вел.Бичківське ЛМГ"

Ю.М.Сойма

26 березня 2021 року



Від профспілкового комітету:

Голова профкому
ДП "Великобичківське ЛМГ"

Ю.О.Попович

26 березня 2021 року



Погоджено:
профкому ДП "Великобичківське ЛМГ"
Ю.О.Попович
26 березня 2021 р.



Додаток № 1
до колективного договору на 2021-2025 рр.

Затверджую:
Директор ДП "Великобичківське ЛМГ"
Ю.М.Сойма
26 березня 2021 р.



**Міжрозрядні тарифні коефіцієнти
для визначення тарифних ставок робітників підприємства**

	Розряди						Машиністи лісозаготівель них машин VI розряду
	I	II	III	IV	V	VI	
міжрозрядні тарифні коефіцієнти	1.00	1.08	1.20	1.35	1.54	1.8	2.00

Економіст

Д.Ю.Курильцо

Погоджено:

Голова профкому ДП "Вел.Бичківське ЛМГ"

 Ю.О.Попович

26 березня 2021 р.

Затверджую:

Директор ДП "Вел.Бичківське ЛМГ"

 Ю.М.Сойма

26 березня 2021 р.

**Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок
робітників підприємства до місячної тарифної ставки
робітника I розряду на лісокультурних (лісогосподарських) роботах**

№ п/п	Види виробництв та робіт	Коефіцієнти співвідношення мінімальної тарифної ставки до мінімальної тарифної ставки робітника I розряду
1	Лісосічні роботи /заготівля деревини/; підсочка лісу; заготівля деревної зелені, осмолу; вивезення деревини, живиці, осмолу тракторами; ремонт та техобслуговування машин і устаткування безпосередньо на лісосіках та верхніх складах	1,31
2	Нижньоскладські лісозаготівельні роботи: розвантаження, обрубання (обрізування) сучків, розкряжування хлестів; корування; сортування, штабелювання деревини; навантаження її на автомобільний транспорт, розколювання дров; виробництво технологічної тріски	1,20
3	Інші лісозаготівельні роботи	1,05
4	Лісогосподарські роботи (крім рубок, пов'язаних з веденням лісового господарства):	
5	а) для трактористів-машиністів	1,31
6	б) на ручні та кінно-ручні роботи	1,0
7	Деревообробна промисловість	1,05
8	Робітники, зайняті на ремонті устаткування (рухомого складу, автомобілів), верстатних роботах і на роботах в спеціалізованих дільницях (енергетичних, паросилового господарства, ковальських та інших), трактористи на транспортних роботах (з нормальними умовами праці)	1,09
9	Будівельні та ремонтно-будівельні роботи	1,20

Автомобільний транспорт

Водії автотранспортних засобів

I. Вантажні автомобілі

Вантажність автомобілів (в тоннах)	I група бортові автомобілі та автомобілі фургони загального призначення	II група спеціалізовані та спеціальні автомобілі: самоскиди, цистерни, рефрижератори, пожежні, техдопомоги, автокрани, автотранспортувачі та інші; сідельні тягачі з напівпричепами. Бортові автомобілі, переобладнанні для перевезення людей.
до 1,5	1,40	1,44
від 1,5 до 3	1,44	1,50
від 3 до 5	1,50	1,59
від 5 до 7	1,59	1,66
від 7 до 10	1,66	1,74
від 10 до 20	1,74	1,87
від 20 до 40	1,87	2,08

Тарифні ставки для водіїв автомобілів, зайнятих на вивезенні деревини на лісозаготівлях, підвищуються до 12 відсотків. Тарифні ставки для водіїв автокранів установлюються на пункт вище по вантажності. Вантажопідйомність автомобіля-тягача з додатковими напівпричепами та причепами встановлюється за сумарною вантажністю базового автомобіля та напівпричепа і причепа.

II. Легкові автомобілі (в т.ч. спеціальні)

Клас автомобіля	Робочий обсяг двигуна (в літрах)	Мінімальні коефіцієнти
особливий малий	до 1,8	1,40
середній	від 1,8 до 3,5	1,44
великий	більше 3,5	1,50

III. Автобуси (в т.ч. спеціальні)

Клас автобуса	Габаритна довжина автобусів (в метрах)	Мінімальні коефіцієнти
особливий малий	До 5	1,46
малий	а) понад 5 до 6,5	1,52
	б) понад 6,5 до 7,5	1,70
середній	понад 7,5 до 9,5	1,87
великий	а) понад 9,5 до 11	2,08
	б) понад 11 до 12	2,19

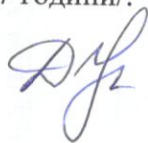
Примітка:

Розміри місячних тарифних ставок робітників I розряду визначаються множенням відповідного коефіцієнту на розмір тарифної ставки робітника I розряду на лісокультурних (лісгосподарських) роботах, встановленої у колективному договорі.

Тарифні ставки робітників наступних розрядів визначаються шляхом множення тарифної ставки робітника I розряду на відповідні між розрядні тарифні коефіцієнти.

Годинні тарифні ставки робітників розраховуються виходячи з середньомісячної норми тривалості робочого часу /середньомісячна норма тривалості робочого часу в 2021 році при 40-годинному робочому тижні – 166,17 години/.

Економіст



Д.Ю.Курильцо

Додаток № 2
до колективного договору

Погоджено:
Голова профкому
ДП «Великобичківське ЛМГ»
Ю.О.Попович
« 01 » 03 2021 р.

Затверджую:
Директор
ДП «Великобичківське ЛМГ»
Ю.М.Сойма
« 01 » 03 2021 р.

Мінімальні місячні та годинні тарифні ставки робітників ДП «Великобичківське ЛМГ», введені в дію з 01.03.2021р.
без гірських.

Мін.прожитковий мінімум 2270 х 1,815 = 4120, 05 грн.

№ п/п	Види виробництва та робіт	Розряди					
		I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	8
	Рекомендовані між розрядні тарифні коефіцієнти.	1,00	1,08	1,20	1,35	1,54	1,8
1.	Лісосічні роботи на рубках головного користування та на рубках, пов'язаних з веденням лісового господарства: підсочна лісу; заготівля деревної зелені; осмолу; вивезення деревини, живиці, осмолу тракторами; ремонт та техобслуговування машин і устаткування безпосередньо на лісосіках та верхніх складах.	5397,26	5829,04	6476,71	7286,30	8311,78	9715,07
	Годинні тарифні ставки	32,48	35,08	38,98	43,85	50,02	58,46
	Нижньоскладські лісозаготівельні роботи: розвантажування, обрубання (обрізування) сучків, розкряжування хлестів; корування, сортування, штабелювання деревини; навантаження її на автомобільний транспорт, розколювання дров; виробництво технологічної тріски.	4944,06	5339,58	5932,87	6674,48	7613,85	8899,31
2.	Годинні тарифні ставки	29,75	32,13	35,70	40,17	45,82	53,55

3.	Інші лісозаготівельні роботи. Годинні тарифні ставки	4326,05 26,03	4672,13 28,12	5191,26 31,24	5840,17 35,15	6662,12 40,09	7786,89 46,86
4.	Лісогосподарські роботи (крім пов'язаних з веденням лісового господарства): а) для трактористів-машиністів. Годинні тарифні ставки б) на ручні, кінно-ручні, лісокультурні, лісогосподарські роботи. Годинні тарифні ставки	5397,26 32,48 4120,05 24,79	5829,04 35,08 4450,14 26,78	6476,71 38,98 4944,06 29,75	7286,30 43,85 5562,07 33,47	8311,78 50,02 6344,88 38,18	9715,07 58,46 7416,09 44,63
5.	Деревообробна промисловість. Годинні тарифні ставки	4326,05 26,03 4490,85	4672,13 28,12 4850,12	5191,26 31,24 5389,02	5840,17 35,15 6062,54	6662,12 40,09 6915,91	7786,89 46,86 8083,53
6.	Робітники, зайняті на ремонтні устаткування (рухомого складу, автомобілів), верстатних роботах і на роботах в спеціалізованих дільницях (енергетичних, паросилового господарства, ковальських та інших), трактористи на транспортних роботах (з нормальними умовами праці). Годинні тарифні ставки	27,02	29,19	32,43	36,48	41,62	48,65
7.	Сільськогосподарські роботи та роботи в побічному користуванні лісом: а) для трактористів-машиністів. Годинні тарифні ставки б) на ручні, кінно-ручні, лісокультурні, лісогосподарські роботи. Годинні тарифні ставки	5397,26 32,48 4120,05 24,79	5829,04 35,08 4450,14 26,78	6476,71 38,98 4944,06 29,75	7286,30 43,85 5562,07 33,47	8311,78 50,02 6344,88 38,18	9715,07 58,46 7416,09 44,63
8.	Будівельні та ремонтно-будівельні роботи. Годинні тарифні ставки	4944,06 29,75	5339,58 32,13	5932,87 35,70	6674,48 40,17	7613,85 45,82	8899,31 53,55

Примітка: на 2021 рік норма тривалості робочого часу – 1994 години на рік, 166,17 години в місяць.

Економіст ДП «Великобичківське ЛПГ»



Д.Ю. Курильцо

3.	Інші лісозаготівельні роботи. Годинні тарифні ставки	5407,56 32,54	5840,16 35,15	6489,07 39,05	7300,21 43,93	8327,64 50,11	9733,61 58,58
4.	Лісогосподарські роботи (крім пов'язаних з веденням лісового господарства): а) для трактористів-машиністів. Годинні тарифні ставки б) на ручні, кінно-ручні, лісокультурні, лісогосподарські роботи. Годинні тарифні ставки	6746,58 40,60 5150,06 30,99	7286,31 43,85 5562,06 33,47	8095,90 48,72 6180,07 37,19	9107,88 54,81 6952,58 41,84	10389,73 62,52 7931,09 47,73	12143,84 73,08 9270,11 55,78
5.	Деревообробна промисловість. Годинні тарифні ставки	5407,56 32,54 5613,57	5840,16 35,15 6062,65	6489,07 39,05 6736,28	7300,21 43,93 7578,32	8327,64 50,11 8644,90	9733,61 58,58 10104,43
6.	Робітники, зайняті на ремонтні устаткування (рухомого складу, автомобілів), верстатних роботах і на роботах в спеціалізованих дільницях (енергетичних, паросилового господарства, ковальських та інших), трактористи на транспортних роботах (з нормальними умовами праці). Годинні тарифні ставки	33,78	36,48	40,54	45,60	52,02	60,80
7.	Сільськогосподарські роботи та роботи в побічному користуванні лісом: а) для трактористів-машиністів. Годинні тарифні ставки б) на ручні, кінно-ручні, лісокультурні, лісогосподарські роботи. Годинні тарифні ставки	6746,58 40,60 5150,06 30,99	7286,31 43,85 5562,06 33,47	8095,90 48,72 6180,07 37,19	9107,88 54,81 6952,58 41,84	10389,73 62,52 7931,09 47,73	12143,84 73,08 9270,11 55,78
8.	Будівельні та ремонтно-будівельні роботи. Годинні тарифні ставки	6180,07 37,19	6674,48 40,16	7416,08 44,63	8343,09 50,21	9517,31 57,27	11124,13 66,94

Примітка: на 2021 рік норма тривалості робочого часу – 1994 години на рік, 166,17 години в місяць.

Економіст ДП «Великобичківське ЛМП»



Д.Ю. Курильцо

Додаток 3

до колективного договору на 2021-2025 рр.

Погоджено:

Затверджую:

Голова профкому ДП "Вел.Бичківське ЛМГ"

Директор ДП "Вел.Бичківське ЛМГ"

Ю.О.Попович

Ю.М.Сойма

26 березня 2021 р.

26 березня 2021 р.

Мінімальні коефіцієнти співвідношень посадових окладів керівників, професіоналів та фахівців підприємства до місячної тарифної ставки робітника I розряду на лісокультурних (лісогосподарських) роботах

II – група підприємств

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношень
Керівник	за контрактом
Головний інженер, головний лісничий	3,75
Заступник директора, головні: бухгалтер, економіст	3,28
Головні: механік, енергетик, технолог, мисливознавець; Начальники відділів: виробничого, лісового господарства, мисливського господарства	2,92
Інженери, економісти, бухгалтери, мисливствознавці, механіки, експертні консульти та інші:	
провідні	2,58
I категорії, начальники штабу ЦО, старший інспектор з кадрів	2,35
II категорії, старший диспетчер, інспектор з кадрів	2,12
Інженери всіх спеціальностей (без категорій), диспетчер	1,71
Начальники: лісопункту, лісозаготівельної ділянки, лісничі	
I групи	2,82
II групи	2,55
III групи	2,34
IV групи	2,08
V групи	1,88
Начальники: нижнього складу, цеху із переробки деревини	
I групи	2,55
II групи	2,34
III групи	2,08
IV групи	1,88

V групи	1,67
Керівники інших цехів і дільниць	
I групи	2,08
II групи	1,88
III групи	1,67
Майстри на лісозаготівельних роботах (на лісосічних та нижньоскладських роботах)	
I групи	2,19
II групи	1,88
Старший майстер лісу	1,84
Старші майстри інших дільниць (цехів)	
I групи	1,98
II групи	1,88
III групи	1,67
Майстри інших дільниць (цехів)	
I групи	1,88
II групи	1,77
III групи	1,51
Майстри лісу (лісового господарства)	1,71

Примітка:

1. Посадові оклади (оклади, місячні тарифні ставки) за коефіцієнтами співвідношень (розрядами тарифної сітки) визначаються шляхом множення розміру відповідного коефіцієнту на розмір місячної тарифної ставки робітника I розряду на лісокультурних (лісогосподарських) роботах. У разі коли посадовий оклад (оклад, місячна тарифна ставка) визначений у гривнях з копійками, цифри до 4,99 відкидаються, а від 5 і вище — заокруглюються до десяти гривень (приклад 5454,99 грн заокруглюються до 5450 грн, а 5455,01 грн заокруглюються 5460 грн).

2. Група з оплати праці Підприємства встановлюється Держлісагентством України виходячи із складності управління лісовим господарством, вартості основних та оборотних коштів, рівня рентабельності, обсягів виробництва (реалізації) продукції (робіт, послуг) тощо.

3. Показники для віднесення до груп по оплаті праці цехів, дільниць та інших структурних підрозділів Підприємств встановлюють Рескомліс АР Крим, обласні управління лісового та мисливського господарства.

4. У разі, коли встановлені для працівників відповідно до цієї Угоди посадові оклади нижчі від діючих посадових окладів, цим працівникам на період роботи на даному підприємстві на даній посаді зберігається діючий розмір посадового окладу.

Економіст



Д.Ю.Курильцо

Погоджено:

Затверджую:

Голова профкому ДП "Вел.Бичківське ЛМГ"

Директор ДП "Вел.Бичківське ЛМГ"

Ю.О.Попович

Ю.М.Сойма

26 березня 2021 р.

26 березня 2021 р.

Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок (окладів, посадових окладів) працівників наскрізних професій до місячної тарифної ставки робітника I розряду на лісокультурних (лісгосподарських) роботах

Завідувачі: канцелярії, центрального складу, старший товарознавець	1,51
Завідувач друкарського бюро; старші: касир, інспектор, товарознавець; стенографіст I категорії	1,41
Касир, інспектор; завідувачі: архіву, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро, фотолабораторії, кінного двору; стенографіст II категорії, друкарка I категорії, комірник (старший)і	1,30
Друкарка II категорії, секретар-стенографіст, диспетчер з відпуску готової продукції, експедитор транспортний, таксувальник, старший табельник, секретар навчальної частини (диспетчер)	1,15
Секретар-друкарка, секретар, агент з постачання, рахівник, кресляр, діловод, архіваріус, обліковець, табельник, копіювальник, експедитор	1,04
Робітники	
Машиніст із прання та ремонту спецодягу, робітник виробничих лазень	1,15
Вагар, возій, каштелян, контролер водопровідного господарства, конюх, наглядач гідротехнічних споруд, підсобний робітник, садівник, світлокопіювальник, склографіст (ротаторник), склопротиральник,	1
Водій електро- та автовізка, водій самохідних механізмів, дезінфектор, комірник, контролер газового господарства, палітурник документів, приймальник сільськогосподарських продуктів і сировини, наглядач гідротехнічних споруд (старший)	1,15
Оператор електронно-обчислювальних та обчислювальних машин	1,46
Оператор електронно-обчислювальних та обчислювальних машин (старший)	1,67
Оператор копіювальних і розмножувальних машин:	
при одержанні копій на папері	1,15
при виготовленні друкарських форм з текстових і штрихових оригіналів	1,46
при виготовленні друкарських форм з оригіналів, які містять напівтонові та кольорові зображення	1,67
Інструктор виробничого навчання робітників масових професій	1,75
Робітник з благоустрою (на роботах по видаленню нечистот вручну)	1,46
Службовець бюро перепусток, контролер на контрольно-пропускному пункті	1,15
Службовець, маркувальник, прибиральник територій, прибиральник виробничих приміщень, прибиральник службових приміщень	1

Продовження додатка 5

<u>Робітники зайняті на вантажно-розвантажувальних роботах</u>	
I. Вантажники: При навантаженні (розвантаженні) в гарячому стані металу, агломерату і шлаку; при навантаженні (розвантаженні) руди, пеку, вугілля, вугільного брикету, креозоту, подової і анодної маси, азбесту, негашеного вапна, мінеральної вати, цементу; при навантаженні (розвантаженні) в судна шкідливих для здоров'я вантажів, вантажів, що змерзлися, і вантажів з вагою одного місця більш як 50 кг.	1,98
При навантаженні (розвантаженні) в залізничні вагони, автомобілі та інший рухомий склад шкідливих для здоров'я вантажів, вантажів, що змерзлися, і вантажів з вагою одного місця більш як 50 кг при навантаженні (розвантаженні) в судна інших вантажів.	1,77
При навантаженні (розвантаженні) в залізничні вагони, автомобілі та інший рухомий склад інших вантажів; на внутрішньо-складській переробці вантажів	1,56
II. Робітники комплексних бригад, що виконують вантажно-розвантажувальні роботи із застосуванням засобів комплексної механізації і суміщують професії вантажника і механізатора: При навантаженні (розвантаженні) в гарячому стані металу, агломерату і шлаку; при навантаженні (розвантаженні) руди, пеку, вугілля, вугільного брикету, креозоту, подової і анодної маси, азбесту, цементу, інших шкідливих для здоров'я вантажів, вантажів, що змерзлися, і вантажів з вагою одного місця більш як 50 кг.	2,19
При навантаженні (розвантаженні) інших вантажів	1,98
<u>Робітники</u>	
Лісник	1,56
Єгер	1,38
Старший єгер	1,69
Пожежний-рятувальник на гасінні лісових пожеж	1,50
Спостерігач-пожежний	1,12

Примітка:

За використання у роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів, установлювати доплати у розмірі 10 відсотків посадового (місячного) складу.

Економіст



Д.Ю.Курильцо