Зареєстровано
відділом економіки, агропромислового розвитку
управління соціально-економічногорозвитку
території Рахівської райдержадміністрації

Колективний договір Державного підприємства „Рахівське лісове дослідне господарство” на 2021 - 2025 роки

реєстровий № 6 від 19.08.2021р.

Перший заступник
голови державної адміністрації **Віктор ТУРОК**

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

ДЕРЖАВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

“ РАХІВСЬКЕ ЛІСОВЕ

ДОСЛІДНЕ ГОСПОДАРСТВО ”

НА 2021-2025 РОКИ

Прийнятий
рішенням профспілкової конференції
26 липня 2021 року

Розділ І

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Колективний договір (далі - Договір) укладено між адміністрацією державного підприємства «Рахівське лісове дослідне господарство» (далі - Підприємство), в особі директора, з однієї сторони, та первинною профспілковою організацією працівників лісового господарства, який уповноважений трудовим колективом (далі – Профспілковий комітет), 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.

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, діючої Галузевої угоди між Державним агентством лісових ресурсів України і Профспілковою працівників лісового господарства України на 2021-2025 роки та інших нормативно-правових актів.

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

Окремі положення колективного договору, що визначаються за взаємною згодою, стосовно соціально-побутових питань, компенсацій і пільг, які визначаються колективним договором, поширюються на членів сім'ї працівників та пенсіонерів, які оформили пенсію на цьому підприємстві та до цього пропрацювали в лісгоспі не менше 10 років, інвалідів внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання 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 колективного договору, 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 за рахунок власних коштів установлювати вищі чи додаткові, порівняно з Угодою та чинним законодавством, гарантії, трудові та соціально – побутові пільги.

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

1.7. Договір укладено на 5 (п'ять) років і діє до укладення нового договору. Договір набуває чинності з дня його прийняття на конференції трудового колективу. Договір укладено згідно з чинним законодавством, Генеральною і Галузевою угодами.

1.8. 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.

Сторони домовилися:

1.14. 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».

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

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

Розділ ІІ

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, реконструкції, реорганізації та ліквідації суб'єктів господарювання;
- з продажу майна;
- щодо списання та відчуження майна державного 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.

Сторони домовилися:

2.6. Сприяти реалізації регіональних та Державних цільових програм розвитку лісового господарства. Забезпечувати виконання Державних цільових програм в питаннях кадрового забезпечення лісогосподарської галузі.

2.7. Здійснювати постійний обмін інформацією про перспективи розвитку галузі, фінансово-економічний і соціальний стан на підприємстві.

2.8. Впроваджувати практику проведення аналізу соціально-економічної діяльності підприємства при розгляді стану виконання колективного договору.

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.

Профспілковий комітет зобов'язується:

2.10. Сприяти забезпеченню додержання трудової дисципліни на підприємстві.

2.11. Надавати допомогу трудовим колективам лісництв за їх зверненням щодо вирішення проблемних питань.

2.12. 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.

2.13. Брати участь у роботі комісій та робочих груп з реструктуризації, приватизації, передачі об'єктів у комунальну власність, продажу, списання та відчуження майна тощо.

2.14. Сприяти підвищенню продуктивності праці, поліпшення умов роботи та техніки безпеки, соціально-побутового обслуговування та оздоровлення працівників та їх дітей.

Розділ III

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

Підприємство зобов'язуються:

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 банкрутства, 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 попередження 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.

Профспілковий комітет 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 первинної профспілкової організації 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. 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 вивільненням працівників.

Якщо на підприємстві 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.

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 колдоговором, але з оплатою його не менше двох третин тарифної ставки чи окладу.

4.4. Визначати у колективному договорі 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.

Профспілковий комітет зобов'язується:

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

4.6. Згідно із законодавством аналізувати стан роботи з питань зайнятості на підприємстві, вносити пропозиції щодо поліпшення цієї роботи.

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

4.8. Вести роз'яснювальну роботу серед працівників щодо їх трудових прав та захисту у разі вивільнення.

4.9. 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

Сторони домовилися:

5.1. Установити на підприємстві мінімальну тарифну ставку робітника I розряду на лісокультурних (лісогосподарських) роботах у розмірі не нижче 110 відсотків розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи, встановленої Законом, з урахуванням гірських.

5.2. Враховуючи фінансові можливості, об'єктивні фінансово-економічних причини, якщо не виконується норма, колективним договором можна тимчасово встановлювати, терміном не більше шести місяців, інший розмір тарифної ставки робітника I розряду, але не менший від мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

5.3. Гарантувати, що місячний оклад або тарифна ставка працівників, які виконують просту роботу, що не вимагає кваліфікації (прибиральник службових приміщень, сторож, двірник тощо), не може бути меншим законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати (за умови повного виконання місячної, годинної норми праці (обсягу робіт).

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. Фонд оплати праці по госпрозрахунковій діяльності формується із затвердженого виробничо-фінансового плану по лісовому господарству.

5.6. 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.

5.7. Розподіл заробітку в бригадах може розподілятися з врахуванням КТУ згідно Положення про застосування коефіцієнта трудової участі по розподілу заробітку в бригадах (додаток № 1).

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

5.9. Встановити столяру виробничого цеху, враховуючи не властивий характер робіт (столярні дрібні одноразові ремонтні роботи), погодинну оплату праці.

5.10. 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.

5.11. Установити:

5.11.1. Мінімальні міжрозрядні тарифні коефіцієнти для визначення тарифних ставок робітників лісогосподарських підприємств згідно з додатком 2.

5.11.2. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників лісогосподарських підприємств до місячної тарифної ставки робітника I розряду на лісокультурних (лісогосподарських) роботах згідно з додатком 3.

5.11.3. Мінімальні коефіцієнти співвідношень посадових окладів керівників, професіоналів та фахівців лісогосподарських підприємств до місячної тарифної ставки робітника I розряду на лісокультурних (лісогосподарських) роботах (додаток 4).

5.11.4. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок (окладів, посадових окладів) працівників наскрізних професій до місячної тарифної ставки робітника I розряду на лісокультурних (лісогосподарських) роботах (додаток 5).

5.11.5. 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.

5.11.6. 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 6).

5.12. Перелік та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів (окладів) працівників, умови їх виплати встановлюються з дотриманням гарантій і норм, чинним законодавством приведені у додатку 7.

Виходячи з фінансових можливостей підприємства, директор має право підвищувати встановлений рівень норм і гарантій, коригування заробітної плати та інших виплат.

5.13. За виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників доплата працівникам, які виконують ці обов'язки, проводиться в різниці посадових окладів.

5.14. Тарифну сітку та схему посадових окладів підприємство формує на основі тарифної ставки робітника I розряду та міжрозрядних, міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень. Підприємство може встановлювати як тарифну ставку I розряду, так і співвідношення більшими ніж передбачено у колективному договорі.

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.

5.15. Лісничим та помічникам лісничих присвоюється класність відповідно до Положення про присвоєння класності лісничим та помічникам лісничих державних підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління Державного агентства лісових ресурсів України (додаток 8).

5.16. Винагорода за вислугу років здійснюється відповідно Положення про порядок та умови виплати винагороди за вислугу років працівникам підприємства (додаток 9 до колективного договору).

5.17. Преміювання робітників, службовців та спеціалістів підприємства проводиться згідно:

5.17.1. Положення про преміювання працівників лісового господарства (додаток 10).

5.17.2. Положення про преміювання робітників на лісосічних і нижньоскладських роботах за випуск сортиментів на експорт (додаток 11).

5.17.3. Переліку виробничих завдань на 2021-2025 роки, які мають особливо важливе значення (додаток 12).

5.17.4. Умов преміювання контролерів лісозаготівельного виробництва за кожен кубометр вивезеної деревини за допомогою КПК (додаток 13).

5.18. 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.

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

5.20. 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», з урахуванням змін та доповнень, в залежності від розміру тарифної ставки робітника I розряду, визначеного колективним договором, та групи з оплати праці підприємства, що встановлюються Держлісагентством залежно від середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, вартості активів підприємства або чистого доходу від реалізації товарів (робіт, послуг) за даними останньої річної звітності, у кратності до мінімального посадового окладу (ставки працівника I розряду).

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

5.22. 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 кожну добу фактичного знаходження за межами постійного місця проживання.

5.23. Виплату заробітної плати здійснювати регулярно в робочі дні, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів. Конкретні числа виплати встановлюються колективним договором:

- за першу половину місяця – 17-23 числа поточного місяця;
- за другу половину місяця – 1-7 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.

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

5.25. У разі 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).

5.26. За керівництво виробничої практики студентів проводити доплату керівнику практики в розмірі 10 відсотків посадового окладу.

НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

Сторони домовилися:

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

Перелік діючих збірників норм виробітку, часу, обслуговування, які пропонуються для застосування та класифікаторів професій і випусків Довідника кваліфікаційних характеристик професій (далі -ДКХП), які є обов'язковими для застосування, приводиться в додатку 14 до колективного договору.

5.28. 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.

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

5.30. 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.

Підприємство зобов'язується:

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

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

Профспілковий комітет зобов'язується:

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

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

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

Розділ VI

РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

Сторони домовились, що:

6.1. Трудові відносини у сфері праці та відпочинку будувати на засадах дотримання законодавства України про працю, Галузевої угоди, Статуту підприємства, 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 законодавством.

6.4. Враховуючи сезонний характер та терміновість виконання лісокультурних, протипожежних, захисних та інших заходів в лісовому господарстві в окремих випадках 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. В окремих випадках, якщо протягом робочого дня має місце присутності на робочому місці (коли він не керує транспортним засобом) тривалі періоди простоїв, відсутності, очікування чи перерви в роботі – тривалість робочого дня може бути збільшена до 12 годин у тому разі, коли час безпосереднього керування автотранспортним засобом протягом робочої зміни не перевищує 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. 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.

6.7. Тривалість робочого тижня для всіх виробничих підрозділів встановлюється 40 годин. Для окремих категорій працівників, визначених чинним законодавством, або за результатами атестації робочих місць за умовами праці, встановлювати скорочену тривалість робочого часу.

6.8. Встановлювати двозмінний графік роботи для працівників виробничого цеху та виробничих підрозділів.

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

6.10. Надавати працівникам підприємства, зайнятих на основних роботах, щорічну основну відпустку тривалістю 28 календарних днів, а працівникам з ненормованим робочим днем додаткову відпустку до 7 календарних днів згідно Переліку встановлених норм тривалості щорічної основної та додаткових відпусток (додаток № 15).

6.11. Відпустки у зв'язку з навчанням, творчі, соціальні та інші відпустки надавати у порядку і на умовах, передбачених чинним законодавством.

6.12. За рахунок прибутку від господарської діяльності надавати додатково (понад передбачені законодавством) оплачувані відпустки окремим категоріям працівників.

6.13. Одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів (ст. 19 закону «Про відпустки»).

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

6.15. Надавати працівникам за сімейними обставинами та з інших причин, за їх бажанням і погодженням з керівником структурного підрозділу, відпустку без збереженням заробітної плати терміном до 15 календарних днів на рік.

Визначеним законодавством категоріям працівників надавати, за їх бажанням, додаткові відпустки без збереження заробітної плати на встановлений для цих категорій працівників термін.

6.16. Встановити для всіх працюючих працівників підприємства такі додаткові оплачувані відпустки у випадках:

1) – народження дітей – до 14 днів /ст. 19 ЗУ «Про відпустки/;
   – шлюбу працівників або їх дітей – 3 дні;
   – проводів на військову службу дітей (батькам) – 3 дні;
   – у разі смерті рідних – 3 дні.
2) Вільний від роботи день з приводу:
   – ювілейних дат з дня народження працівника;
   – 1 вересня – одному з батьків, діти яких навчаються в 1-4,9,11 класах, якщо ці дні припадають на робочий день.

6.17. Надавати працівникам на їх прохання відпустки частинами, з дотриманням вимог ст.12 Закону України «Про відпустки».

6.18. Встановити такі святкові дні і дні релігійних свят:

1 січня	- Новий рік
7 січня	- Різдво Христове
8 березня	- Міжнародний жіночий день
24 квітня (17 квітня)	- Пасха (Великдень) 2022
16 квітня (9 квітня)	- Пасха (Великдень) 2023
05 травня (31 березня)	- Пасха (Великдень) 2024
20 квітня	- Пасха (Великдень) 2025
1 травня	- День праці
9 травня	- День Перемоги
12 червня	- Трійця 2022
04 червня	- Трійця 2023
23 червня	- Трійця 2024
08 червня	- Трійця 2025
28 червня	- День Конституції України
24 серпня	- День Незалежності України
14 жовтня	- День захисника України
25 грудня	- Різдво Христове

6.19. 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).

6.20. Святкувати третю неділю вересня, як професійне свято – День працівника лісу, урочисто вшановувати кращих працівників.

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

6.22. 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.

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

6.24. Графік щорічних оплачуваних відпусток погоджувати з профкомом не пізніше 05 січня місяця поточного року, на який цей графік затверджується.

Розділ VII

ОХОРОНА ПРАЦІ І ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ

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

7.1. Здійснювати свої повноваження з охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці» та інших відповідних нормативно-правових актів.

7.2. Забезпечити виконання Галузевої програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, на підприємстві. Організувати розробку та здійснювати контроль за виконанням Комплексних заходів поліпшення безпеки праці та санітарно-побутових умов як складової частини колективного договору.

7.3. Виконувати в повному обсязі розроблені заходи по охороні праці у відповідності з національною програмою покращення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, шляхом здійснення механізації виробничих процесів, зниження та усунення запиленості й загазованості повітря у виробничих приміщеннях.

7.4. Надавати методичну допомогу виробничим підрозділам у здійсненні Комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам.

7.5. Забезпечити своєчасне проведення на підприємстві атестації робочих місць за умовами праці з метою розроблення та реалізації організаційних і технічних заходів щодо поліпшення умов праці працівників, а також для визначення їх права на пільги і компенсації за роботу з шкідливими та важкими умовами праці, електрогазозварник виробничого цеху, Говерлянського, Білотисянського лісництв, верстатник деревообробних верстатів виробничих підрозділів.

7.6. Сприяти впровадженню на підприємстві більш безпечної техніки і технології, ефективних технічних засобів стосовно охорони праці.

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

7.8. Проводити один раз у квартал за участю представників профспілки аналіз причин виникнення нещасних випадків, аварій та профзахворювань на виробництві. Відповідно до висновків розробляти заходи.

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

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

7.11. Забезпечувати працюючих спец. одягом, спец. взуттям та іншими засобами індивідуального захисту, відповідно до галузевих норм, а також миючими та знешкоджуючими засобами. Організовувати заміну та ремонт спеціального одягу і спеціального взуття, що стали непридатними, до закінчення встановленого строку носіння з незалежних від працівника причин.

7.12. За рахунок коштів підприємства проводити виплати посадовим особам та іншим працівникам за проведення навчання і перевірку знань з питань охорони праці у процесі трудової діяльності, організації лекцій, семінарів та консультацій із зазначених питань.

7.13. Залучати до перевірок стану безпеки, умов праці, розслідування нещасних випадків, які пов'язані з виробництвом, комісію з питань охорони праці, надаючи їм вільний від основної роботи час із збереженням заробітної плати.

7.14. 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/. За рахунок власних коштів підприємства установити додаткові виплати працівникам, які отримали виробничу травму, та членам сімей, загиблих на виробництві.

7.15. 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.

7.16. 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 /.

7.17. Проводити матеріальне стимулювання та моральне заохочення працівників, що не допускають порушень вимог особистої і колективної безпеки у вирішенні завдань охорони праці, а також матеріальної відповідальності суб'єктів трудових відносин за стан охорони праці, активну участь у здійсненні заходів щодо підвищення безпеки і поліпшення умов праці за поданням служби охорони праці по результатам роботи за рік з метою додаткового стимулювання. Щорічно, до Дня охорони праці, проводити підсумки роботи з визначенням переможців та матеріально заохочувати працівників.

7.18. Сума витрат на охорону праці повинна становити не менше 0,5 % від фонду оплати праці за попередній рік. Ці кошти використовувати на виконання комплексних заходів, що забезпечують досягнення встановлених нормативів з охорони праці.

7.19. 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 правил охорони праці.

7.20. Не залучати неповнолітніх:

7.20.1. 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 від 22.03.1996 р. № 59.

7.20.2. Не приймати на роботу осіб молодше 16 років, але, за згодою батьків, можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, що досягли 15 років.

7.20.3. Всі особи, молодші за 18 років, приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляд та надалі, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному огляду /ст.191 КЗпП України/.

7.20.4. Для неповнолітніх працівників встановити скорочену тривалість робочого часу /ст.51 КЗпП України/:

- у віці від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень;
- у віці від 15 до 16 років – 24 години на тиждень.

7.20.5. Встановити графік робочого часу для неповнолітніх:

- у віці від 16 до 18 років – 7 годин на день з 08 години до 16 години за київським часом, обідня перерва з 12 до 13 години;
- у віці від 15 до 16 років – 5 годин на день з 08 години до 14 години за київським часом, обідня перерва з 12 до 13 години.

7.20.6. Заробітну плату працівникам молодше 18 років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачувати в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Працівники підприємства зобов'язуються:

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

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

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

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

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

Профспілковий комітет зобов'язується:

7.26. Здійснювати громадський контроль за дотриманням стороною адміністрації законодавства про охорону праці, виконання відповідних програм та зобов'язань, 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, зазначених 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:

–в розробці програм, положень, нормативно-правових документів з питань охорони праці на підприємстві;

–в організації та проведенні навчань 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 роботі комісії з перевірки знань посадових осіб з охорони праці;

–в проведенні Дня охорони праці.

РОЗДІЛ VIII

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТА ЗАДОВОЛЕННЯ ДУХОВНИХ ПОТРЕБ

Сторони домовились:

8.1.Спільно формувати, розподіляти кошти на соціально-побутові питання, пільги і культурно-оздоровчі заходи та використовувати їх, виходячи з пріоритетів і реальних фінансових можливостей підприємства, відповідно до затвердженого Кошторису витрат на соціально-побутові і культурно-оздоровчі заходи на 2021-2025 роки (додаток № 16).

8.2. Дотримуватись норм і вимог, передбачених Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії».

Підприємство зобов'язується:

8.3. Забезпечувати санітарно-технічні умови на підприємстві.

8.4. Відраховувати первинній профспілковій організації кошти у розмірі не менше 0,3 відсотка від фонду оплати праці на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу за рахунок прибутку, що залишається у розпорядженні підприємстві.

8.5. 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.

8.6. 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.

8.7. Проводити одноразове матеріальне заохочення працівників, непрацюючих пенсіонерів та працівників, які працюють по цивільно-правових угодах не менше шести місяців у зв'язку з такими обставинами:

- з нагоди ювілейних дат працівників (50 років) – один посадовий оклад, 60 років (при безперервному стажі роботи на підприємстві 10 років) – один посадовий оклад;
- у зв'язку з державними та професійними святами;
- у зв'язку з ювілейними датами до Дня створення підприємства залежно від стажу роботи на підприємстві:
  - стаж роботи до 5 років – _____ гривень;
  - стаж роботи від 5 років до 10 років – _____ гривень;
  - стаж роботи від 10 років до 20 років – _____ гривень;
  - для пенсіонерів, які оформили пенсію з даного підприємства – _____ гривень.
- у зв'язку з перемогою в міських, обласних та Всеукраїнських спортивних змаганнях, Галузевих спартакіадах, конкурсах, оглядах, фестивалях.

8.8. Для стимулювання переможців колективу підприємства за результатами трудового суперництва між колективами підприємств Закарпатського обласного управління лісового та мисливського господарства матеріально заохочувати працівників за рік та періоди року.

8.9. З метою посилення матеріальної зацікавленості працівників підприємства щодо підвищення ефективності виробництва, якості робіт та виконання планових завдань по реалізації лісопродукції на підприємстві щомісячно, при наявності фінансових можливостей підприємства, застосовувати системи матеріального заохочення.

8.10. Матеріально заохочувати працівників підприємства, які відзначились у виконанні особливо важливих завдань при аварійно-рятувальних роботах, будівництві та відновленню лісової інфраструктури, дотримання вимог стандартів FSC з питань лісової сертифікації.

8.11. Надавати одноразову матеріальну допомогу на оздоровлення у зв'язку із щорічною відпусткою за заявою працівника (при виході у відпустку не менше 14 календарних днів) в сумі 2600 гривень. Допомога виплачується один раз на рік. Допомога не виплачується у разі звільнення працівника при нарахуванні компенсації. Допомогу виплачувати за рахунок фонду оплати праці

8.12. Надавати матеріальну допомогу з нагоди одруження, при народженні дитини.

8.13. Надавати матеріальну допомогу працівникам, які втратили працездатність (повністю або частково) з вини Підприємства.

8.14. Надавати одноразову матеріальну допомогу сім'ї працівника, загиблого на виробництві з вини Підприємства.

8.15. Надавати матеріальну допомогу сім'ям працівників або їхнім близьким родичам у зв'язку зі смертю працівників (в т.ч. і тих, які оформили пенсію з даного підприємства) або близьких родичів, які померли внаслідок травм чи професійних захворювань, пов'язаних з виконанням ними трудових обов'язків або від загального захворювання.

8.16. Надавати одноразову матеріальну допомогу працівникам та непрацюючим пенсіонерам підприємства на оздоровлення, лікування та придбання ліків.

8.17. Сприяти у придбанні та оплаті новорічних подарунків для дітей працюючих.

8.18. Виділяти при індивідуальному будівництві та ремонті житла, господарських будівель та інше до 20 м^3 лісопродукції по виробничій собівартості (в т.ч. громадянам, які звернулися на підприємство від органів місцевого самоврядування, що постраждали в наслідок непередбачуваних обставин (стихійне лихо, пожежа, тощо).

8.19. Виділяти за пільговими цінами паливо для опалення житла постійним кадровим працівникам та пенсіонерам підприємства згідно затверджених списків – до 12 м^3 дров паливних. Пільгові ціни установлюються по виробничій собівартості та приведені у додатку 17 «Пільгові ціни на паливо для опалення житла працівникам».

Виходячи з фінансових можливостей, виділяти громадянам, які звертаються на підприємство від Рахівського територіального центру соціального обслуговування Рахівської райдержадміністрації (по категорії одинокі малозабезпечені та учасників АТО, ООС), до 4 м^3 дров паливних за пільговими цінами на паливо для опалення житла на одне дворогосподарство.

8.20. Надавати працівникам підприємства сінокісні наділи площею до 1 га для ведення підсобного господарства та земельні наділи площею до 0,15 га для вирощування сільськогосподарських культур.

8.21. Матеріально заохочувати працівників соціальної сфери, що обслуговують трудовий колектив і не входять до його складу.

8.22. При наявності коштів для оздоровлення і відпочинку забезпечувати працівників та їх дітей за рахунок підприємства путівками на санаторно-курортне лікування та відпочинок з повною або частковою оплатою, в т.ч. компенсацію вартості оздоровлення дітей.

8.23. Надавати матеріальну допомогу працівникам підприємства в період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації кадрів до 2600 гривень.

8.24. Надавати матеріальну допомогу працівникам, які постраждали внаслідок непередбачуваних обставин (стихійного лиха, крадіжки, пожежі, тощо) в залежності від отриманих збитків.

Всі виплати проводити, виходячи з фінансових можливостей підприємства

Профспілковий комітет зобов'язується:

8.25. Контролювати цільове використання коштів на виплату соціальних пільг та проведення культурно-оздоровчих заходів, доводити інформацію до членів трудового колективу.

8.26. Представляти інтереси працівників у комісії з соціального страхування. Щорічно (перед початком року) проводити облік працівників, які потребують лікування у санаторіях, сприяти забезпеченню їх путівками.

8.27. Контролювати відрахування профкому на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, установлених колективним договором.

8.28. Сприяти проведенню оздоровлення, сімейного відпочинку та лікування працівників, організовувати разом з роботодавцем оздоровлення дітей у дитячих таборах.

8.29. Організовувати проведення культурно-масових, фізкультурних і оздоровчих заходів для працівників підприємства та членів їх сімей.

8.30. Ознайомлювати членів трудового колективу з новими нормативними актами з питань житлового законодавства, соціального страхування та пенсійного забезпечення; надавати консультативну й медичну допомогу з питань соціального захисту.

РОЗДІЛ IX

ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКИ

9.1. Сприяти створенню належних умов діяльності профспілкової організації на підприємстві, для чого:

9.1.1. Забезпечити реалізацію прав і гарантій діяльності Профспілки, визначених законодавством, зокрема, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Генеральною угодою, цією Угодою та колективними договорами.

9.1.2. Органам Профспілки та посадовим особам надавати право контролю за дотриманням на Підприємстві виконання колективного договору. Забезпечити членам виборних профспілкових органів Підприємства та представникам профспілкового комітету можливість безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на Підприємстві.

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

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

9.1.5. Погоджувати з профспілковим комітетом накази та розпорядження, що стосуються умов та охорони праці, матеріальної допомоги, оплати праці та інших питань соціально-трудових відносин.

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

9.2. Щомісячно і безоплатно утримувати із заробітної плати та перераховувати на рахунки відповідних організацій Профспілки профспілкові внески працівників (за наявності письмових заяв членів Профспілки) одночасно з виплатою заробітної плати із розрахунку 65 % на рахунок профкому ДП «Рахівське ЛДГ» і 35 % на рахунок обласної організації профспілки. 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).

9.3. За працівниками, обраними до складу виборного органу профспілкової організації зберігаються соціальні пільги та заохочення, що діють на підприємстві, встановлені для інших

працівників за місцем роботи відповідно до законодавства. 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.

9.4. 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 визначається умовами колективного договору, але не може бути меншою ніж дві години на тиждень.

9.5. 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.

Якщо виконання громадських обов'язків пов'язане з виїздом у відрядження, то витрати пов'язані з цим, здійснювати за рахунок коштів Підприємства.

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

Сторони домовилися:

9.7. Врахувати пропозицій Профспілки при складанні нормативних актів, що розробляються представниками роботодавця, стосуються трудових та соціально-економічних відносин.

РОЗДІЛ X

КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Сторони домовилися:

10.1. 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.

10.2. Контроль за виконанням колективного договору здійснюється постійно діючою робочою групою. Склад робочої групи по контролю за виконанням колективного договору на 2021-2025 роки приведений у додатку 18.

10.3. Контроль за виконанням колективного договору може здійснювати також трудовий колектив.

10.4. Щоквартально надавати одна одній на безоплатній основі наявну інформацію з питань, які є предметом колективного договору.

10.5. Виконання колективного договору розглядати двічі на рік: за перше півріччя - у липні - серпні поточного, за рік - у лютому - березні наступного року.

10.6. Забезпечувати на всіх рівнях участь представників профспілкового комітету у засіданнях колегій, технічних нарадах тощо з питань, що стосуються соціально-трудових і економічних інтересів працівників

10.7. Для визначення стану виконання положень колективного договору терміни 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 принцип поведінки Сторін чи їх суб'єктів протягом всього строку дії Угоди, колективного договору за умови 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.

10.8. Колективний договір укладено в трьох примірниках, що зберігаються у кожної із сторін та в органі, який проводить реєстрацію, і мають однакову юридичну силу.

РОЗДІЛ XI

ІНШІ ПИТАННЯ

11.1. Дозволити виконання лісогосподарських та лісокультурних робіт в понад урочний час (до 4 годин) та у вихідні дні лісникам, за умови належного виконання посадових обов'язків.

11.2. В зв'язку з виробничою необхідністю, для виконання в стислі агротехнічні терміни весняних лісокультурних робіт, дозволити роботу в святкові та вихідні дні з відповідною оплатою.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПІДПИСАЛИ:

від адміністрації:

Директор ДП "Рахівське ЛДГ"

_____В.М.Шемота

26 липня 2021 р.

від профспілкового комітету:

Голова профкому ДП "Рахівське ЛДГ"

_____О.В.Лофердюк

26 липня 2021 р.

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

Погоджено:
Голова профкому ДП «Рахівське ЛДГ»
_____ О.В.Лофердюк
26 липня 2021 р.

Затверджую:
Директор ДП «Рахівське ЛДГ»
_____ В.М.Шемота
26 липня 2021 р.

Положення
про застосування коефіцієнта трудової участі (КТУ) по розподілу заробітку в бригадах

КТУ представляє собою узагальнену кількісну оцінку трудового вкладу кожного робочого бригади в залежності від індивідуальної продуктивності праці і якості роботи, фактичного суміщення професій, виконання більш складних робіт, збільшення зон обслуговування і заміни відповідного робітника, допомоги другим членам бригади, додержання трудової і виробничої дисципліна.

З врахуванням КТУ може розподілятися відрядний приробіток, премія. Оплата по тарифу нараховується членам бригади у відповідності з присвоєним їм розрядами і відробленого часу.

Мінімальний розмір заробітної плати любого члена бригади не може бути нижчий заробітної плати по тарифу за відроблений час, лише у виключних випадках передбачених трудовим законодавством.

Застосування КТУ сприяє росту продуктивності праці, зміцненню дисципліни.

Базовий КТУ приймається за одиницю (1).

Таблиця
показників збільшення і зменшення базового КТУ з врахуванням трудової участі кожного члена бригади

з№ п/п	Причини змін	За період	Величина зміни
	Підвищення КТУ		
1	Дострокове виконання виробничих завдань і досягнення найбільш високої продуктивності праці в порівнянні з другими членами бригади	за місяць	0,1
2	Висока якість виконуємої роботи і продукції	за місяць	0,1
3	Виконання робіт по суміжним професіям без скорочення обсягу робіт по основній професії	за місяць	0,1
4	Часте виконання робіт, розряд яких вище розряду робочого	за місяць	0,1
5	Добросовісне відношення до праці, систематичне надання допомоги в роботі бригади	за місяць	0,05
6	Оперативність, ініціативність, бездоганне виконання вказівок бригадира	за місяць	0,05
	МАКСИМАЛЬНА ВЕЛИЧИНА КТУ ПРИ ВСІХ ПІДВИЩЕННЯХ НЕ ПОВИННА ПЕРЕВИЩУВАТИ 1,5		
	Зниження КТУ		
1	Порушення трудової дисципліни: спізнення на роботу, передчасне відлучення з роботи, невиконання розпоряджень бригадира та ін.	за випадок	0,2
2	Порушення правил техніки безпеки, охорони праці	за випадок	0,05
3	Часте виконання робіт, розряд яких нижче розряду робочого	за місяць	0,1
4	Порушення виробничої і технологічної дисципліни	за випадок	0,05
5	Недостатня інтенсивність праці, яка виявляється у відставанні загального виконання робіт нижчого розряду	за місяць	0,1
	МІНІМАЛЬНА ВЕЛИЧИНА КТУ НЕ МОЖЕ БУТИ МЕНШОЮ 0,5		

Додаток № 2
до колективного договору
на 2021-2025 рр.

Погоджено:

Голова профкому ДП «Рахівське ЛДГ»

_____ О.В.Лофердюк

26 липня 2021 р.

Затверджую:

Директор ДП «Рахівське ЛДГ»

_____ В.М.Шемота

26 липня 2021 р.

Мінімальні міжрозрядні тарифні коефіцієнти для визначення тарифних ставок робітників лісогосподарських підприємств

№ п/п		Розряди						Машиністи лісозаготівельних 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

Додаток 3
до колективного договору
на 2021-2025 рр.

Погоджено:
Голова профкому ДП «Рахівське ЛДГ»
_____О.В.Лофердюк
26 липня 2021 р.

Затверджую:
Директор ДП «Рахівське ЛДГ»
_____В.М.Шемота
26 липня 2021 р.

Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників лісогосподарських підприємств до місячної тарифної ставки робітника І розряду на лісокультурних (лісогосподарських) роботах

№ п/п	Види виробництв та робіт	Коефіцієнти співвідношення мінімальної тарифної ставки до мінімальної тарифної ставки робітника І 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, обрубування (обрізування) сучків, розкряжування хлистів; корування; сортування, штабелювання деревини; навантаження її на автомобільний транспорт, розколювання дров; виробництво технологічної тріски	1.20
3	Інші лісозаготівельні роботи	1.05
4	Лісогосподарські, сільськогосподарські роботи та роботи в побічних лісових користуваннях (крім рубок, формування та оздоровлення лісів) а) для трактористів-машиністів сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва б) для робітників лісокультурних (лісогосподарських) робіт /ручні та кінно-ручні роботи/	1.31 1.0
5	Деревообробна промисловість	1.05
6	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
7	Будівельні та ремонтно–будівельні роботи	1.20

Автомобільний транспорт

Водії автотранспортних засобів
І. Вантажні автомобілі

Вантажність автомобілів (в тоннах)	І група бортові автомобілі та автомобілі фургони загального призначення	ІІ група спеціалізовані та спеціальні автомобілі: самоскиди, цистерни, рефрижератори, пожежні, техдопомоги, автокрани, автонавантажувачі 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.

ІІ. 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

ІІІ. 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 І розряду визначаються множенням відповідного коефіцієнту на розмір тарифної ставки робітника І розряду на лісокультурних (лісогосподарських) роботах, встановленої у колективному договорі.

Тарифні ставки робітників наступних розрядів визначаються шляхом множення тарифної ставки робітника І розряду на відповідні міжрозрядні 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/.

Додаток 4
до колективного договору
на 2021-2025 рр.

Погоджено:

Голова профкому ДП «Рахівське ЛДГ»

_____О.В.Лофердюк

26 липня 2021 р.

Затверджую:

Директор ДП «Рахівське ЛДГ»

_____В.М.Шемота

26 липня 2021 р.

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

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношень
Керівник	за контрактом
Головний інженер, головний лісничий	3,54
Заступник директора, головні: бухгалтер, економіст	3,18
Начальники відділів: виробничого, лісового господарства	2,81
Інженери, економісти, бухгалтери, мисливствознавці, механіки, юрисконсульти та інші:	
провідні	2,52
І категорії, начальники штабу ЦЗ, старший інспектор з кадрів	2,35
ІІ категорії, старший диспетчер, інспектор з кадрів,	2,12
Інженери всіх спеціальностей (без категорій), диспетчер	1,71
Начальники: лісопункту, лісозаготівельної дільниці, лісничі	
І групи	2,82
ІІ групи	2,55
ІІІ 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

Додаток 5
до колективного договору
на 2021-2025 рр.

Погоджено:
Голова профкому ДП «Рахівське ЛДГ»
_____ О.В.Лофердюк
26 липня 2021 р.

Затверджую:
Директор ДП «Рахівське ЛДГ»
_____ В.М.Шемота
26 липня 2021 р.

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

Завідувачі: канцелярії, центрального складу	1,51
Робітники Комірник	1,15
Опалювач, прибиральник службових приміщень	1,0
Оператор електронно-обчислювальних та обчислювальних машин (старший)	1,67
Робітники зайняті на вантажно-розвантажувальних роботах І. 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 змерзалися, 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 змерзалися, 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
ІІ. Робітники комплексних бригад, що виконують вантажно-розвантажувальні роботи із застосуванням засобів комплексної механізації і суміщають 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
Робітники Лісник	1,56
Єгер	1,38
Старший єгер	1,69
Спостерігач-пожежний	1,12

Примітка:
За використанням у роботі дезінфікуючих засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів, установлювати доплати у розмірі 10 відсотків посадового (місячного) окладу.

Додаток 6
до колективного договору
на 2021-2025 рр.

Погоджено:
Голова профкому ДП «Рахівське ЛДГ»
_____ О.В.Лофердюк
26 липня 2021 р.

Затверджую:
Директор ДП «Рахівське ЛДГ»
_____ В.М.Шемота
26 липня 2021 р.

Особливості оплати праці лісників

Оклади (місячні тарифні ставки) лісникам встановлюються у розмірах передбачених колективним договором. Виконання лісниками додаткових відрядно оплачуваних робіт допускається за їх згодою, якщо це не призведе до погіршення охорони лісів від пожеж, незаконних рубок і інших лісопорушень, захисту лісу від шкідників та хвороб.

При погіршенні охорони лісів від пожеж, незаконних рубок і інших лісопорушень, захисту лісу від шкідників та хвороб адміністрація припиняє залучення лісників до таких робіт в пожежонебезпечний період з моменту погіршення виконання ними основних обов'язків.

Дозвіл на виконання лісниками в порядку поєднання додаткових відрядно оплачуваних робіт оформляється наказом (розпорядженням) адміністрації з вказівкою переліку, обсягу робіт і термінів їх виконання.

Оплата праці за додатково виконувані лісниками відрядні роботи проводиться (окрім окладу, місячної тарифної ставки) за системами оплати праці (нормами і розцінками), які діють на підприємстві. Заробітна плата за роботу, що виконується в порядку суміщення професій, враховується в усіх випадках нарахування середньої заробітної плати.

У Національному класифікаторові України «Класифікатор професій ДК 003:2010» професія лісник віднесена до категорії робітників. На лісників поширюється порядок встановлення доплат за суміщення професій (посад); за розширення зони обслуговування лісової ділянки, а також за виконання обов'язків тимчасово відсутнього лісника.

Перелік додаткових відрядно оплачуваних робіт, до яких можуть залучатися лісники:

проведення рубок формування і оздоровлення лісів;

лісокультурні роботи, включаючи вирощування посадкового матеріалу;

заготівля садивного матеріалу і лісового насіння;

протипожежні, лісомеліоративні, лісозахисні та інші лісогосподарські роботи;

ремонт зрошувальної і осушувальної мережі, гідротехнічних споруд, лісогосподарських доріг;

зміцнення дюн, пісків;

заготівля живиці, пнів, лубу та кори, деревної зелені, деревних соків, сіна, дикорослих плодів, горіхів, грибів, ягід, лікарських рослин, очерету, збирання лісової підстилки;

заготівля і переробка харчових продуктів лісу, дикорослих плодів, горіхів, грибів, ягід, лікарської сировини, кори, збирання лісової підстилки, заготівля очерету, деревної зелені;

заготівля новорічних ялинок;

роботи пов'язані з веденням мисливського господарства, охороною і відтворенням диких звірів і птахів (біотехнічні заходи);

роботи з благоустрою садів, парків, лісопарків, місць масового відпочинку громадян.

Залучення лісників до перерахованих у вище наведеному Переліку робіт дозволяється тільки за відрядною системою оплати праці (залежно від кількості виробленої робітником продукції (виконаної роботи) належної якості на основі попередньо установлених норм часу (виробітку) і розцінок з урахуванням складності та умов праці на відповідні види робіт).

Додаток 7
до колективного договору
на 2021-2025 рр.

Погоджено:

Голова профкому ДП «Рахівське ЛДГ»

_____ О.В.Лофердюк

26 липня 2021 р.

Затверджую:

Директор ДП «Рахівське ЛДГ»

_____ В.М.Шемота

26 липня 2021 р.

ПЕРЕЛІК
та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників ДП "Рахівське ЛДГ"

№ п/п	Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2	3
	Д о п л а т и	
1	За суміщення професій, посад	Доплати одному працівнику (зайнятому як в лісопромисловій, так і в лісогосподарській діяльності) максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами заміщуваних працівників. Передумовою для суміщення професій (посад) є наявність у штатному розписі професії (посади), яку суміщають, але вона залишається вакантною
2	За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватись за умови нормативної чисельності працівників.
3	За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) відсутнього працівника

№ п/п	Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2	3
4	За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах згідно із Галузевим переліком робіт, на яких можуть встановлюватись доплати працівникам за умови праці в лісогосподарських об'єднаннях, підприємствах, затвердженим Держкомлісгоспом за погодженням з ЦК профспілки працівників лісового господарства України / наказ № 63 від 03.07.2001р./	За роботу у важких і шкідливих умовах праці – 4,8,12 відсотків, а за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – 16,20,24 відсотків тарифної ставки (окладу і посадового окладу)
5	За роботу у вечірній час (з 18 до 22 години при багатозмінному режимі роботи)	20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
6	За роботу в нічний час (з 22 до 6 години)	35 відсотків годинної тарифної ставки (окладу і посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
7	На період освоєння нових норм трудових затрат	Підвищення відрядних розцінок - до 20 відсотків, підвищення тарифних ставок для почасовиків – до 10 відсотків
8	За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи) та ланкою у лісовому і сільському господарстві	Диференційовані доплати у відсотках до місячної тарифної ставки бригадира залежно від чисельності робітників у бригаді: до 10 осіб – до 15 відсотків 11-25 осіб – до 25 відсотків понад 25 осіб – до 40 відсотків Ланковим у складі бригад при чисельності ланки більше 5 осіб – до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру
9	За інтенсивність праці робітників, які працюють на конвеєрах, поточних та автоматичних лініях	До 12 відсотків тарифної ставки
10	За інтенсивність праці водіям автотранспортних засобів (на вивезенні лісопродукції)	До 30 відсотків тарифної ставки (місячного посадового окладу)
11	За ненормований робочий день водіям легкових автомобілів, /мікроавтобусів/, автомобілів експедицій і вишукувальних партій в період їх роботи в польових умовах	До 25 відсотків місячної тарифної ставки*
12	За науковий ступінь – доктора наук – кандидата наук (крім працівників наукових організацій)	20 відсотків посадового окладу 15 відсотків посадового окладу

№ п/п	Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2	3
	Надбавки	
1	а) за класність: - водіям автотранспортних засобів трактористам – машиністам сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва б) за стаж роботи по спеціальності трактористам-машиністам від 2 до 5 років від 5 до 10 років від 10 до 15 років понад 15 років	 Водіям 2-го класу – 10 відсотків 1-го класу – 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований час. Трактористам – машиністам 2-го класу – 10 відсотків 1-го класу – 20 відсотків заробітної плати за роботи виконані на тракторі. 8 відсотків заробітної плати 10 відсотків заробітної плати 13 відсотків заробітної плати 16 відсотків заробітної плати
2	За високу професійну майстерність (встановлюється окремим висококваліфікованим робітникам персонально)	Диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників: III розряду – 12 відсотків IV розряду – 16 відсотків V розряду – 20 відсотків VI і вищих розрядів – 24 відсотки
3	За високі досягнення у праці	До 50 відсотків посадового окладу. При погіршенні показників роботи надбавки зменшуються або відміняються повністю
4	За виконання особливо важливої роботи на термін її виконання	До 50 відсотків посадового окладу. При погіршенні показників роботи надбавки зменшуються або відміняються повністю
5	За складність, напруженість у роботі	До 50 відсотків посадового окладу
6	За роботу в умовах режимних обмежень	Розмір надбавки до тарифних ставок (окладів і посадових окладів) визначається відповідно до п.2 та п.3 «Положення про види, розміри і порядок надання компенсації у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 15.06.1994 № 414.

№ п/п	Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2	3
		Примітка: Надбавки до тарифних ставок (окладів і посадових окладів) за роботу в умовах режимних обмежень встановлюються понад інші доплати і надбавки, які встановлені на підприємстві.
7	За присвоєні звання: а) «Лісничий I класу», «Лісничий II класу», «Помічник лісничого I класу», «Помічник лісничого II класу»	15 відсотків посадового окладу 10 відсотків посадового окладу 5 відсотків посадового окладу
8	б) «Заслужений лісівник України» «Заслужений працівник сільського господарства» «Заслужений раціоналізатор», Заслужені працівники інших професій в) за відзнаку Держлісагентства України «Почесний лісівник України»	20 відсотків посадового окладу 10 відсотків посадового окладу, окладу, тарифної ставки
Одноразові грошові винагороди (виплачуються під час нагородження)		
1	Працівникам, які нагороджені: а) Державними нагородами України, Почесною грамотою та Грамотою Верховної Ради України, Почесною грамотою Кабінету Міністрів України	три тарифні ставки (оклади, посадові оклади), але не менше п'яти тисяч гривень
	б) Подякою Прем'єр-міністра України	Одна тарифна ставка (оклад, посадовий оклад)
	в) Нагрудним знаком Державного агентства лісових ресурсів України «Відмінник лісового господарства України»	дві тарифні ставки (оклади, посадові оклади)
	г) Нагрудним знаком Державного агентства лісових ресурсів України «За бездоганну службу в державній лісовій охороні»	два посадові оклади
	д) Почесними грамотами ДАЛРУ, Почесними грамотами та Грамотами Федерації профспілок та ЦК Профспілки працівників лісового господарства України	Одна тарифна ставка (оклад, посадовий оклад)

№ п/п	Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2	3
1	е) Подяка Голови Державного агентства лісового ресурсів України, Подяка Голови Федерації Профспілок України, Подяка Голови ЦК Профспілки працівників лісового господарства України	0,5 тарифної ставки (окладу, посадового окладу)
	Грамотами Закарпатського обласного управління лісового та мисливського господарства, обласної організації Профспілки, державного підприємства «Рахівське лісове дослідне господарство» та державних органів виконавчої влади	0,3 тарифної ставки (окладу, посадового окладу)

Порядок та умови виплати доплати, надбавки та одноразових винагород визначати керівникам підприємств відповідно до наказу залежно від якості, складності, обсягу та важливості виконуваних обов'язків за посадою.

Надбавки за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи на термін її виконання, за складність, напруженість у роботі встановлюються керівникам структурних підрозділів їх заступникам, менеджерам, професіоналам, фахівцям та технічним службовцям.

Всі інші види надбавок і доплат та їх розміри або підвищені розміри виплат, не передбачених в цьому переліку, встановлюються підприємствами самостійно на умовах, закріплених у колективному договорі. Встановлення доплат, надбавок та одноразових винагород здійснюється за наказом (розпорядженням) керівника підприємства на підставі оцінки та всебічного аналізу виконання працівниками посадових обов'язків і завдань.

Доплати за науковий ступінь та надбавки за почесне звання провадяться у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з наявним ступенем або почесним званням.

Якщо працівнику присвоєно почесне звання і науковий ступінь, йому виплачуються надбавка і доплата в установлених розмірах.

* Робота понад нормальну тривалість робочого часу не вважається надурочною і за неї не здійснюється додаткова оплата перепрацьованого часу. Кількість годин перепрацьованого часу при такій роботі може визначатись у колективному договорі.

* За наявності «Заслужений лісівник України» та «Почесний лісівник України» надбавка до посадового окладу виплачується за одним (вищим) розміром.

Додаток 8
до колективного договору
на 2021-2025 рр.

Погоджено:
Голова профкому ДП «Рахівське ЛДГ»

_____ О.В.Лофердюк

26 липня 2021 р.

Затверджую:
Директор ДП «Рахівське ЛДГ»

_____ В.М.Шемота

26 липня 2021 р.

ПОЛОЖЕННЯ
про присвоєння класності лісничим та помічникам лісничих державних підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління Державного агентства лісових ресурсів України

І. Загальні положення

1.1. Це Положення визначає підстави для присвоєння класності лісничим та помічникам лісничих державних підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління Державного агентства лісових ресурсів України (далі – Держлісагентство).

1.2. Положення розроблено з метою заохочення кращих лісничих та помічників лісничих державних підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління Держлісагентства України, які зробили значний внесок у розвиток та підвищення ефективності лісогосподарського виробництва, і досягли високого професіоналізму в роботі.

ІІ. Порядок присвоєння класності лісничих та помічників лісничих

2.1. Класність "Лісничий I класу", "Лісничий II класу", "Помічник лісничого I класу", "Помічник лісничого II класу" (далі – класність) присвоюється лісничим та помічникам лісничих (далі – працівники) державних підприємств, установ та організацій, які мають вищу фахову освіту, відповідний стаж роботи на займаній посаді і бездоганно виконують свої службові обов'язки.

Ця класність присвоюється висококваліфікованим працівникам, які протягом 2-х останніх років, при виконанні доведених завдань, домоглися високих показників з підвищення продуктивності та якості лісів, їх лісовідновлення, лісорозведення, охорони та захисту лісу.

2.2. Працівники, які досягли високих показників у роботі, встановлених для присвоєння класності "Лісничий I класу", "Лісничий II класу", "Помічник лісничого I класу", "Помічник лісничого II класу", проходять попередню атестацію на підприємствах, в яких вони працюють.

2.3. До атестації допускаються працівники, які пройшли навчання на спеціальних курсах згідно з програмою "Управління лісогосподарським виробництвом" (програма підготовки лісничих, помічників лісничих) в Українському центрі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів лісового господарства (Укцентркадриліс).

2.4. Для атестації працівників на присвоєння класності "Лісничий I класу", "Лісничий II класу", "Помічник лісничого I класу", "Помічник лісничого II класу" в господарстві створюють постійно діючу атестаційну комісію.

2.5. Атестаційну комісію створюють за рішенням керівника підприємства на чолі з головним лісничим у складі: інженер лісового господарства, інженер з охорони та захисту лісу,

інженер з лісових культур, головні спеціалісти та голова профспілкової організації підприємства.

2.6. Атестаційна комісія оцінює знання працівників і результати їх роботи згідно з умовами, передбаченими кваліфікаційними характеристиками, що є невід'ємною і складовою частиною цього положення.

2.7. Атестаційна комісія проводить атестацію працівників за поданими особистими заявами.

2.8. Рішення атестаційної комісії за результатами перевірки знань та інших кваліфікаційних вимог оформляється протоколом засідання комісії.

2.9. Особам, які склали екзамени і мають інші дані, що задовольняють вимоги кваліфікаційної характеристики, після затвердження підсумків атестації підприємствами, подаються на затвердження колегією територіальних органів в Автономній Республіці Крим, областях та в м. Києві, для присвоєння класності "Лісничий I класу", "Лісничий II класу", "Помічник лісничого I класу", "Помічник лісничого II класу".

2.10. Нарахування надбавки до посадового окладу за класність "Лісничий I класу", "Лісничий II класу", "Помічник лісничого I класу", "Помічник лісничого II класу" проводиться на підставі наказу керівника підприємства з часу затвердження рішення колегією територіальних органів в Автономній Республіці Крим, областях та в м. Києві.

2.11. Особи, які не пройшли атестацію на присвоєння звання, допускаються до повторної атестації на загальних підставах після шести місяців з часу попередньої перевірки знань.

2.12. Матеріали для присвоєння працівникам класності "Лісничий I класу", "Лісничий II класу", "Помічник лісничого I класу", "Помічник лісничого II класу" оформляються за формою, що додається.

2.13. При переході працівників, які мають класність "Лісничий I класу", "Лісничий II класу", "Помічник лісничого I класу", "Помічник лісничого II класу", на іншу роботу не за даною посадою (Лісничий, Помічник лісничого) надбавка не виплачується.

2.14. За систематичні порушення у лісогосподарському виробництві, експлуатації засобів механізації, несумлінне ставлення до виконання своїх службових обов'язків, що призвело до зниження показників роботи, атестаційна комісія може знизити класність або позбавити її. Рішення атестаційної комісії набирає чинності після затвердження його колегією територіальних органів в Автономній Республіці Крим, областях та в м. Києві.

2.15. Відновлення звання "Лісничий I класу", "Лісничий II класу", "Помічник лісничого I класу", "Помічник лісничого II класу" проводиться атестаційними комісіями на загальних підставах.

КВАЛІФІКАЦІЙНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЗВАНЬ

"Лісничий I класу", "Лісничий II класу", "Помічник лісничого I класу", "Помічник лісничого II класу"

Кваліфікація працівників для присвоєння класності "Лісничий I класу", "Лісничий II класу", "Помічник лісничого I класу", "Помічник лісничого II класу" повинна відповідати таким вимогам: це кваліфікований працівник, який досконало освоїв свою професію, нормативно-методичні та інші керівні документи з виробничо-господарської діяльності лісництва; стандарти й технічні умови на продукцію лісогосподарського виробництва; технологію виробництва; засоби механізації і правила їх технічної експлуатації; основи економіки, організацію виробництва, праці й управління.

"Помічник лісничого II класу"

1. Повинен працювати у лісовому господарстві на підприємстві не менше 3 років, у тому числі на цій посаді не менше 2 років.

2. Зобов'язаний знати стосовно своєї професії в обсязі програми за напрямом – "Управління лісогосподарським виробництвом" Помічник лісничого:

лісове та земельне законодавство України;
планування діяльності лісництва;
інформаційні системи в лісовому господарстві;
організацію управлінського обліку в лісництві;
організацію лісовпорядних робіт;
організацію та прогресивні технології вирощування садивного матеріалу;
стан та перспективи захисного лісорозведення;
сучасні вимоги до розроблення лісосік на рубках головного користування;
стандартизацію лісопродукції;
прогресивні методи боротьби з шкідниками та хворобами лісу;
технологію і механізацію лісогосподарських та лісозаготівельних робіт;
правила охорону лісу від пожеж;
організацію роботи державної лісової охорони;
правила застосування пестицидів та агрохімікатів в лісовому господарстві;
оперативний адміністративно-громадський контроль за станом охорони праці в лісництві;
правила охорони праці та виробничої санітарії на роботах, що виконуються в лісництві;
ведення документації з вищеперерахованих питань;
прогресивні методи роботи передовиків лісогосподарського виробництва.

"Помічник лісничого I класу"

1. Повинен працювати у лісовому господарстві на підприємстві не менше 5 років в тому числі на цій посаді не менше 4 років.

2. Зобов'язаний:

мати стосовно своєї професії обсяг знань, передбачених кваліфікаційною характеристикою "Помічник лісничого II класу";
впроваджувати науково-технічний прогрес в лісовому господарстві;
постійно вдосконалювати свої знання, вивчати прогресивні методи роботи передовиків лісогосподарського виробництва і застосування їх у своїй роботі;
брати участь у підвищенні рівня кваліфікації працівників.

"Лісничий II класу"

1. Повинен працювати у лісовому господарстві не менше 7 років, у тому числі на посаді помічника лісничого або лісничого не менше 5 років.

2. Зобов'язаний знати стосовно своєї професії в обсязі програми за напрямом – "Управління лісогосподарським виробництвом" Лісничий:

розвиток економічних відносин у лісовому господарстві;
лісове та земельне законодавство України;
законодавство України про працю;
планування діяльності лісництва;
системи і форми оплати праці в лісовому господарстві;
застосування принципів і методів управління в діяльності лісничого;
інформаційні системи в лісовому господарстві;
організацію управлінського обліку в лісництві;
організацію обліку та звітності в лісництві;

організацію лісовпорядних робіт в лісництві;
використання реляційної таксаційної характеристики лісів для аналізу їх стану, прийняття управлінських рішень та ведення лісового господарства;
нове в лісовому насінництві, селекції та інтродукції;
організацію та прогресивні технології вирощування садивного матеріалу;
стан та перспективи захисного лісорозведення;
організацію та технологію проведення рубок формування та оздоровлення лісів;
сучасні вимоги до розроблення лісосік на рубках головного користування;
стандартизацію лісопродукції;
прогресивні методи боротьби з шкідниками та хворобами лісу;
механізацію лісогосподарських і лісозаготівельних робіт;
правила охорони лісу від пожеж;
організацію роботи державної лісової охорони;
правила застосування пестицидів та агрохімікатів в лісовому господарстві;
шляхи поліпшення ведення мисливського господарства і вимоги безпеки при організації полювання і проведенні рейдів по боротьбі з браконьєрами;
технологію та механізацію лісогосподарських і лісозаготівельних робіт;
досвід ведення лісового господарства в європейських країнах;
оперативний адміністративно-громадський контроль за станом охорони праці в лісництві;
правила охорони праці та виробничої санітарії на роботах, що виконуються в лісництві;
вимоги безпеки під час гасіння лісових пожеж, безпеки в надзвичайних ситуаціях;
ведення документації з вищеперерахованих питань;
прогресивні методи роботи передовиків лісогосподарського виробництва.

"Лісничий I класу"

1. Повинен працювати у лісовому господарстві не менше 8 років у тому числі на посаді помічника лісничого або лісничого не менше 6 років.

2. Зобов'язаний:

мати стосовно своєї професії обсяг знань, передбачених кваліфікаційною характеристикою "Лісничий II класу";

впроваджувати науково-технічний прогрес в лісовому господарстві;

постійно вдосконалювати свої знання, вивчати прогресивні методи роботи передовиків лісогосподарського виробництва і застосовувати їх у своїй роботі;

брати участь у підвищенні рівня кваліфікації працівників.

III. Умови доплат і надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів лісничих та помічників лісничих, яким присвоєно класність

3.1. Умови виплати щомісячної грошової надбавки до посадового окладу лісничим та помічникам лісничих передбачаються у розмірах, встановлених Галузевою угодою, укладеною між Держлісагентством України і Профспілкою працівників лісового господарства України та колективними договорами підприємств.

3.2. Лісничі, яким присвоєно класність, одержують щомісячну грошову надбавку до посадового окладу в розмірі:

- за I клас - 15 %;
- за II клас - 10 %.

Помічники лісничих, яким присвоєно класність, одержують щомісячну грошову надбавку до посадового окладу в розмірі:

- за I клас - 10 %;
- за II клас - 5 %.

Додаток 9
до колективного договору
на 2021-2025 рр.

Погоджено:
Голова профкому ДП «Рахівське ЛДГ»
_____О.В.Лофердюк
26 липня 2021 р.

Затверджую:
Директор ДП «Рахівське ЛДГ»
_____В.М.Шемота
26 липня 2021 р.

ПОЛОЖЕННЯ
про порядок та умови виплати винагороди за вислугу років працівникам ДП "Рахівське ЛДГ"

1. Загальні положення

1.1. Положення розроблене відповідно до Законів України "Про оплату праці", "Про колективні договори і угоди", Кодексу законів про працю України, Господарського Кодексу з метою залучення та закріплення кадрів на Підприємствах Державного агентства лісових ресурсів України.

1.2. Положення визначає порядок нарахування та виплати працівникам винагороди за вислугу років в залежності від стажу роботи в галузі лісового господарства.

1.3. Положення поширюється лише на постійних працівників Підприємства.

1.4. Винагорода за вислугу років виплачується працівникам (щомісячно, щоквартально або один раз на рік) в залежності від фінансового стану підприємства у відсотках до тарифної ставки (окладу і посадового окладу) за основною посадою залежно від стажу роботи в таких розмірах:

Стаж роботи, який дає право на отримання винагороди за вислугу років	Розмір винагороди у відсотках до тарифної ставки /окладу і посадового окладу/*
від 1 до 3 років	5
від 3 до 5 років	10
від 5 до 10 років	15
від 10 до 15 років	20
від 15 до 20 років	25
Понад 20 років	30

* мінімальні розміри винагороди за вислугу років

1.5. Винагорода за вислугу років не виплачується:

- тимчасовим працівникам /працівники, прийняті на роботу на строк до двох місяців/;;
- особам, які працюють за внутрішнім сумісництвом /працівники, які працюють за сумісництвом і виконують на тому самому підприємстві (установі, організації) поряд зі своєю основною роботою, зумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обв'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, то на додаткову зарплату винагорода за вислугу років не нараховується/.

2. Обчислення стажу роботи, який дає право на отримання винагороди за вислугу років

2.1. У стаж роботи, що дає працівникам право на отримання винагороди за вислугу років, включається весь час роботи на даному підприємстві.

2.2. У стаж роботи, що дає працівникам право на отримання винагороди за вислугу років, зараховуються також:

2.2.1. Час роботи в інших підприємствах галузі.

2.2.2. Час строкової військової служби, якщо безпосередньо перед призовом на військову службу працівник працював на підприємстві галузі і поступив на роботу на підприємство згідно з чинним законодавством.

2.2.3. Час навчання на курсах з підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації з відривом від роботи, якщо до зарахування на курси працівник працював на підприємствах лісового господарства і повернувся до місця роботи протягом одного місяця від дня закінчення курсів.

2.2.4. Час роботи на виборних посадах.

2.2.5. Період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років, а у виняткових випадках, якщо за медичними показаннями дитині потрібний домашній догляд - період додаткової відпустки без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше ніж до досягнення дитиною віку шести років.

3. Порядок нарахування і виплати винагороди за вислугу років

3.1. Винагорода за вислугу років нараховується у відсотках до тарифної ставки (окладу і посадового окладу) без урахування доплат і надбавок та виплачується одночасно із виплатою заробітної плати у межах фонду оплати праці та при наявності фінансових можливостей підприємства.

У разі виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника відсоткова доплата обчислюється виходячи з розміру тарифної ставки (окладу і посадового окладу) за основною посадою.

3.2. Винагорода за вислугу років виплачується за фактично відпрацьований час відповідно до чинного законодавства.

3.3. Винагорода за вислугу років виплачується з першого числа місяця, що настає за місяцем, в якому виникло право на її отримання або зміну розміру.

Якщо право працівника на отримання або зміну розміру винагороди за вислугу років виникає в період його перебування у відпустці, перерахування і виплата зазначеної винагороди здійснюється після закінчення відпустки.

4. Порядок встановлення стажу роботи

4.1. Стаж роботи, що дає працівникам право на отримання винагороди за вислугу років, установлюється комісією з установлення стажу роботи, яка створюється керівником підприємства. До складу комісії включаються представники профспілкового комітету. Рішення комісії оформлюється протоколом у двох примірниках, з яких один передається до бухгалтерії.

4.2. У випадках виникнення конфліктних ситуацій, скарги розглядаються органом вищого рівня по підпорядкованості, рішення якого є остаточним.

4.3. Основним документом для установлення стажу, який дає право працівникам підприємств на отримання винагороди за вислугу років, є трудова книжка.

Головний економіст О.Л.Мільчевич

Додаток 10
до колективного договору
на 2021-2025 рр.

Погоджено:
Голова профкому ДП «Рахівське ЛДГ»
_____О.В.Лофердюк
26 липня 2021 р.

Затверджую:
Директор ДП «Рахівське ЛДГ»
_____В.М.Шемота
26 липня 2021 р.

П О Л О Ж Е Н Н Я
про преміювання працівників лісового господарства ДП "Рахівське ЛДГ"

Положення розроблено згідно з Законом «Про підприємство України», рекомендаціями умов, диференційованих показників та розмірів преміювання керівників лісогосподарських підприємств, що належать до сфери управління Державного агентства лісових ресурсів України та пункту № 17 до контракту укладеному Держлісагентством України з керівником лісгоспу, та Галузевої Угоди на 2021–2025 роки. Це положення розповсюджується на постійних працівників.

Дане положення вводиться для матеріальної зацікавленості працівників підприємства з метою якісного і своєчасного виконання поставлених завдань, підвищення ефективності лісогосподарського виробництва, збільшення продуктивності праці, підвищення якості виготовленої продукції і виконання робіт, планомірного лісовідновлення і охорони лісів.

В залежності від фінансового стану підприємства із зміною умов виробництва, адміністрація підприємства разом з профкомом може вносити відповідні зміни і доповнення до цього положення.

Працівники лісового господарства преміюються:

1. За виконання річного плану посадки лісу, вирощування стандартних сіянців при обов'язковій умові досягнення нормативної приживлюваності лісових культур на всій площі минулого і поточного років.

Додаткова умова виконання плану переведення лісових культур в покриту лісом площу.

2. За виконання плану заготівлі насіння при обов'язковій умові дотримання стандартів і технічних умов насіння.

Додаткова умова – додержання асортименту заготовлюваного насіння.

3. За належну організацію ведення лісового господарства, захисту і охорони лісових насаджень.

Додаткова умова – виконання робіт по благоустрою лісфонду.

4. При преміюванні працівників лісництв облік виконання головних показників і умов преміювання проводиться з початку року.

5. Премія нараховується до посадових окладів, відрядного та погодинного заробітків за фактично відроблений період в розмірі: лісничий, помічник лісничого, бухгалтер лісництва – 5%, майстер лісу – 3%, лісник – 2%.

6. За виконання показників лісогосподарської діяльності преміювання проводиться по результату роботи за звітний період – місяць, квартал, півріччя, дев'ять місяців, рік.

7. Основними умовами преміювання є виконання завдань по лісництвах, дотримання технологічного режиму основних лісогосподарських робіт.

Додатковою умовою преміювання є успішна охорона лісів від пожеж, шкідників, хвороб лісу і лісопорушень.

8. Премія нараховується робітникам – відрядникам в розмірі до 100% місячної тарифної ставки.

Головна умова, при якій виплачується премія – виконання сортиментних завдань по лісозаготівлі, дотримання технологічного процесу розробки лісосічних і нижньоскладських робіт, при умові збереження виходу ділової високоякісної деревини.

9. Премія робітникам – відрядникам нараховується одночасно із заробітною платою і затверджується директором.

10. Премія працівникам промперсоналу: керівникам, спеціалістам, спеціалістам лісогосподарського відділу, спеціалістам господарської діяльності по результатам роботи за місяць, квартал, півріччя, 9-ть місяців, рік в залежності від фінансового стану підприємства нараховується в розмірі до 100 % і 100 % посадового окладу за основною роботою.

11. Керівник підприємства преміюється помісячно за забезпечення виконання основних показників фінансово-господарської діяльності, максимальний розмір премії не перевищує розмір посадового окладу керівника.

12. Премія керівника підприємства виплачується за погодженням обласного управління лісового та мисливського господарства.

13. Рішення про нарахування та розмір премій в підрозділах приймає директор лісгоспу.

14. Премія нараховується на підставі розпорядження директора, на основі якого, керівники структурних підрозділів, головний лісничий, головний інженер, головний бухгалтер, головний економіст та начальники відділів подають рапорти щодо преміювання працівників за належне виконання своїх посадових обов'язків, доведених завдань у розмірі до 100 %.

15. Премія виплачується за фактично відпрацьований час в усіх випадках обчислення заробітної плати, яка зберігається за працівниками відповідно до чинного законодавства.

16. Премія нараховується до посадового окладу без урахування доплат і надбавок, і виплачується при наявності фінансових можливостей підприємства.

17. Директору підприємства, лісничому надається право позбавляти окремих робітників премії повністю або частково за виробничі упущення в роботі і правил техніки безпеки.

18. Премія робітникам – почасовикам диференціюються по розмірах в залежності від значимості робіт і професій і виплачується за виконання слідуючих показників за місяць:

- водії автомобілів на вивезенні деревини, водії, які працюють на товаро-транспортних накладних на перевозці техматеріалів, машиніст-бульдозерист, машиністи-трактористи – преміюються за своєчасну доставку матеріалів, лісопродукції по кількості і якості, відсутність порушень правил перевезення вантажів та дорожнього руху, виконання у встановлені строки робіт при забезпеченні належної їх якості, в розмірі до 50% тарифної ставки за фактично відпрацьований час;
- допоміжні робітники-почасовики зайняті в лісовому господарстві, преміюються в розмірі до 30% за якісне і своєчасне виконання встановлених робіт, при умові виконання місячних завдань лісництвами.

19. Основою для нарахування премії є дані бухгалтерської звітності.

20. Допоміжним робітникам, водіям автомобілів – довідка начальника (лісничого) про виконання основних умов і завдань преміювання.

21. На кожному лісництві, цеху, де проводиться преміювання робітників, повинен бути забезпечений облік виконання показників преміювання.

22. Директор підприємства має право позбавляти працівників премії повністю або знижувати їм розміри премії за виробничі упущення в роботі. Позбавлення або зниження розміру премії в усіх випадках оформляється наказом директора з обов'язковим вказанням причин і проводиться тільки за той розрахунковий період, в якому були зроблені упущення в роботі.

23. Працівники, які проробили неповний місяць у зв'язку з призовом у армію, переведенням на іншу роботу, вступом до учбового закладу, виходом на пенсію, звільненням при скороченні штатів і з інших поважних причин, премія виплачується за фактично відроблений час у розрахунковому періоді.

24. Директор має право за погодженням з профкомом позбавити премії:

- порушення правил техніки безпеки – 100 %;
- винесену догану – 100 %;
- прогули без поважних причин – 100 %.

25. Особи, які зробили прогули без поважних причин, появилися на роботі в нетверезому стані або були відсутні на роботі більше трьох годин безперервно або сумарно на протязі робочого дня без поважних причин, лишаються премії повністю або частково в тому розрахунковому періоді, в якому були здійснені ці порушення трудової дисципліни.

26. Робітникам, заново прийнятим на роботу, премія за відроблений час у першому місяці роботи, може виплачуватися на основі рішення директора.

27. Робітникам, звільненим по власному бажанню, премія за відроблений час у звітному періоді не нараховується.

28. Робітникам, тимчасово працюючим, премія не виплачується.

29. Премія затверджується директором підприємства по погодженню з профспілковим комітетом.

30. Премія виплачується за рахунок власних коштів.

Головний економіст О.Л.Мільчевич

Додаток 11
до колективного договору
на 2021-2025 рр.

Погоджено:
Голова профкому ДП «Рахівське ЛДГ»
_____ О.В.Лофердюк
26 липня 2021 р.

Затверджую:
Директор ДП «Рахівське ЛДГ»
_____ В.М.Шемота
26 липня 2021 р.

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання робітників на лісосічних і нижньоскладських роботах за випуск сортиментів на експорт

Дане положення вводиться з метою підвищення матеріальної зацікавленості робітників у підвищенні якості продукції на експорт. В залежності від фінансового стану підприємства, із зміною умов виробництва, адміністрація підприємства разом з профкомом може вносити відповідні зміни і доповнення до цього положення.

Працівники лісового господарства за виконання плану річних поставок лісопродукції на експорт преміюються в слідуючих розмірах:

- бригади робітників-відрядників зайнятих на заготівлі деревини і при розкряжуванні деревини на експорт (по книгам, щоденникам обліку лісопродукції, товаротранспортним накладним на виробничий цех), стропальники до 10 відсотків до середньорічної тарифної ставки за фактично відпрацьовані дні і місяці зайнятих на виробництві і відгрузці експорту лісопродукції.

Обов'язкові умови і порядок нарахування премії:

- дотримання технологічного процесу розробки на лісосічних і нижньоскладських роботах;
- якість виробленої продукції на експорт повинна відповідати діючому ГОСТу;
- премія нараховується по результатам роботи за рік.

Виплату премії проводити виходячи з фінансових можливостей підприємства.

Директор має право за погодженням з профкомом позбавити премії повністю або частково за:

- порушення правил техніки безпеки – 100 %;
- винесену догану – до 100 %;
- прогули без поважних причин – 100 %.

Головний інженер Р.В.Бузаш

Начальник виробничого відділу О.О.Шушман

В.о. головного бухгалтера О.С.Веклюк

Головний економіст О.Л.Мільчевич

Додаток 12
до колективного договору
на 2021-2025 рр.

Погоджено:
Голова профкому ДП «Рахівське ЛДГ»
_____ О.В.Лофердюк
26 липня 2021 р.

Затверджую:
Директор ДП «Рахівське ЛДГ»
_____ В.М.Шемота
26 липня 2021 р.

ПЕРЕЛІК
виробничих завдань на 2021-2025 рр., які мають особливо важливе значення

№ п/п	Назва виробничих завдань	Термін виконання	Розмір премії до посадового окладу	Перелік преміюючих і виконуючих
1.	Виконання показників виробничої програми підприємства	щоквартально	0,7	Працівники апарату управління: бухгалтерія, лісогосподарський та виробничий відділи, відділ кадрів, бухгалтери цехів
2.	Виконання техпромфінплану за рік	IV квартал	до 1,0	ЛГВ, пом. лісничих, головний економіст
3.	За дострокове і якісне виконання плану рубок догляду за лісом і санітарних рубок, посадки лісу	II, IV квартал	0.5	ЛГВ, лісництва
4.	Виконання планових поставок на експорт	Січень	0.5	Нач. виробничого відділу, інженер по реалізації, лісничі, нач. виробничого цеху, ст. майстер
5.	Виконання комплексного плану по охороні праці	На протязі року	0,7	Провідний інженер по ОП і ЦЗ, лісничі, нач. виробничого цеху

Головний лісничий А.І.Угрин

В.о. головного бухгалтера О.С.Веклюк

Головний економіст О.Л.Мільчевич

Додаток 13
до колективного договору
на 2021-2025 рр.

Погоджено:

Голова профкому ДП «Рахівське ЛДГ»

_____О.В.Лофердюк

26 липня 2021 р.

Затверджую:

Директор ДП «Рахівське ЛДГ»

_____В.М.Шемота

26 липня 2021 р.

Про умови преміювання контролерів лісозаготівельного виробництва за кожен кубометр вивезеної деревини за допомогою КПК

Для забезпечення ведення електронного обліку деревини на підприємстві та з метою матеріальної зацікавленості вводяться дані умови преміювання.

Клас якості	Розмір доплати в грн. за 1 кбм.
A	10,00
B	7,00
C	5,00
D	3,00
Дров'яна деревина ПВ, НП	2.00

Головний економіст О.Л.Мільчевич

Додаток № 14
до колективного договору
на 2021-2025 рр.

Погоджено:
Голова профкому ДП «Рахівське ЛДГ»
_____О.В.Лофердюк
26 липня 2021 р.

Затверджую:
Директор ДП «Рахівське ЛДГ»
_____В.М.Шемота
26 липня 2021 р.

ПЕРЕЛІК
діючих збірників норм виробітку, часу, обслуговування, які пропонуються для застосування та класифікаторів професій і випусків ДКХП для обов'язкового застосування

Лісокультурні роботи

1. Галузеві норми виробітку та норми, витрати пального на роботу у лісових розсадниках. К., 1992,1995.
2. Норми виробітку, часу та розцінки на лісокультурні, протипожежні, лісозахисні роботи і рубки догляду в молодняках. Надвірнянська нормативно-дослідна лабораторія, 1991.

Лісогосподарські роботи

3. Галузеві норми виробітку та норми витрати пального на рубки проміжного користування. К., 1992,1995.
4. Комплексні норми виробітку і часу на рубання (рубки) пов'язані з веденням лісового господарства. К., 2000.
5. Галузеві норми виробітку на розробку вітровально-вітроломних лісосік та згарищ. К., 2000.
6. Комплексні норми виробітку і часу на розробку вітровально-вітроломних лісосік та згарищ. К., 2000.
7. Галузеві норми виробітку на тракторно-транспортні роботи в лісовому господарстві. К., 2000.
8. Нормативи витрат на будівництво і ремонт лісовозних, лісогосподарських та протипожежних доріг. К., 1992.

Лісозаготівельні роботи

9. Галузеві норми виробітку та норми витрати пального на підготовчі, допоміжні, лісосічні роботи та вивезення деревини на лісозаготівлях. К., 1995.
10. Комплексні норми виробітку і часу на лісозаготівлях. К.,2000.
11. Галузеві норми виробітку і часу на лісосічні роботи в гірських умовах. К., 2000.
12. Галузеві норми виробітку і часу на нижньоскладські роботи. К., 2000.
13. Галузеві норми виробітку і часу на навантажувально-розвантажувальні роботи та норми витрати матеріалів, інструменту, запчастин на лісозаготівлях. К., 2000.
14. Норми виробітку на очищення місць рубок від лісосічних залишків. К., 1992.

Ремонтні роботи

15. Норми часу і нормативи чисельності робітників на технічне обслуговування і ремонт техніки в лісовому господарстві. К., 2000.
16. Галузеві норми часу на ремонт тракторів, самохідних шасі та знаряддя, затверджені Держлісагентства України. К., 2003.

Інші роботи

17. Підготовчі роботи на будівельно-допоміжні роботи в умовах Карпат. Надвірнянська нормативно-дослідна лабораторія, 1991.
18. Державні будівельні норми України "Ресурсні елементні кошторисні норми на будівельні роботи". К., 2000.

Нормативи чисельності працівників

19. Тимчасові нормативи чисельності працівників лісового господарства. К., 2002.

Класифікатор професій та випуски ДКХП

20. Класифікатор професій ДК 003-95. К., 2005.
21. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск І, розділи 1,2. Краматорськ, 2005.

Додаток 15
до колективного договору
на 2021-2025 рр.

Погоджено:
Голова профкому ДП «Рахівське ЛДГ»
_____ О.В.Лофердюк
26 липня 2021 р.

Затверджую:
Директор ДП «Рахівське ЛДГ»
_____ В.М.Шемота
26 липня 2021 р.

ПЕРЕЛІК
встановлених норм тривалості щорічної основної та додаткових відпусток у відповідності з Законом України «Про відпустки» та Постанови колегії Держлісагентства України і президії ЦК профспілки працівників лісового господарства по державному підприємству «Рахівське лісове дослідне господарство» Закарпатського обласного управління лісового та мисливського господарства (в календарних днях)

№ п/п	Професія, посада	Тривалість відпустки	
		Щорічна основна	Додаткова за ненормований робочий день / шкідливі, небезпечні умови праці
1	2	3	4
Лісогосподарська діяльність			
1	Директор	28	7
2	Головний лісничий	28	7
3	Головний інженер	28	7
4	Провідний інженер по охороні праці і ЦЗ	28	7
Відділ юридичної та кадрової роботи			
1	Начальник відділу юридичної та кадрової роботи	28	7
2	Провідний юрисконсульт	28	7
3	Юрист з антикорупційного законодавства	28	7
4	Старший інспектор з кадрів	28	7
5	Зав. канцелярією	28	7

Відділ лісового господарства			
1	Начальник відділу лісового господарства	28	7
2	Провідний інженер з лісокористування	28	7
3	Провідний інженер з охорони лісу	28	7
4	Провідний мисливствознавець	28	7
5	Провідний інженер з захисту лісу	28	7
6	Провідний інженер лісових культур	28	7
7	Інженер лісового господарства	28	7
Відділ економіки, обліку			
1	Головний бухгалтер	28	7
2	Головний економіст	28	7
3	Заступник головного бухгалтера	28	7
4	Провідний економіст	28	7
5	Провідний бухгалтер	28	7
6	Бухгалтер І категорії	28	7
7	Економіст з фінансової роботи І категорії	28	7
8	Провідний інженер з програмного забезпечення комп'ютерів	28	7
Виробничий відділ			
1	Начальник виробничого відділу	28	7
2	Інженер з реалізації продукції І категорії	28	7
3	Інженер з ремонту	28	7
4	Інженер з нагляду за будівництвом І категорії	28	7
5	Інженер-енергетик І категорії	28	7
6	Інженер з постачання	28	7
Підрозділ з відведення і таксації лісосік			
1	Старший майстер лісу	28	7
По категорії робітників			
1	Прибиральник службових приміщень	24	-
2	Опалювач	24	-
3	Спостерігач пожежний	24	-
Лісництва			
1	Лісничий	28	7
2	Пом. лісничого	28	7
3	Бухгалтер	28	7
4	Майстер лісу	28	5
5	Старший майстер лісу	28	7

6	Майстер на лісозаготівельних роботах	28	7
7	Лісник	24	4
8	Майстер (розсадника)	28	5
Лісництва (категорія робітників)			
1	Сторож	24	-
2	Лісоруб	28	-
3	Водій автомобіля	28	-
4	Лісоруб 6 розряду (вальник лісу)	28	-
5	Прибиральник службових приміщень	24	-
6	Спостерігач пожежний	24	-
7	Слюсар з ремонту л/з устаткування	28	-
8	Електрогазозварник	28	-
9	Тракторист (л/з роботи)	28	-
10	Машиніст бульдозера	28	-
11	Дорожній робітник	28	-
12	Тракторист	28	-
13	Підсобний робітник	24	-
14	Верстатник деревообробних верстатів	28	-
15	Токар	28	-
16	Опалювач	24	-
Виробничий цех			
1	Начальник виробничого цеху	28	7
2	Бухгалтер	28	7
3	Диспетчер	28	-
4	Старший майстер	28	7
5	Майстер виробництва	28	7
6	Контролер лісозаготівельного виробництва	28	-
7	Водій автомобіля	28	-
8	Водій лісовозного автомобіля на вивезенні деревини	28	-
9	Машиніст екскаватора	28	-
10	Тракторист	28	-
11	Підсобний робітник	24	-
12	Електрогазозварник	28	-
13	Прибиральник службових приміщень	24	-
14	Сторож	24	-
15	Слюсар з ремонту автомобілів	28	-
16	Слюсар з ремонту л/з устаткування	28	-
17	Токар	28	-
18	Машиніст бульдозера	28	-

19	Оператор електронно-обчислювальних машин (старший)	28	-
20	Електрослюсар /слюсар/ черговий та з ремонту устаткування	28	-
21	Механік	28	7
22	Верстатник деревообробних верстатів	28	2
23	Укладальник пиломатеріалів, деталей і виробів з деревини	28	-
24	Машиніст дробильно-навантажувальної установки	28	-
25	Машиніст дорожньо-будівельних машин	28	-

Примітка: інвалідам I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, інвалідам III групи – 26 календарних днів.

Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

Головний економіст О.Л.Мільчевич

Старший інспектора з кадрів В.О.Седлак

Додаток № 16
до колективного договору
на 2021-2025 рр.

Погоджено:

Голова профкому ДП «Рахівське ЛДГ»

_____ О.В.Лофердюк

26 липня 2021 р.

Затверджую:

Директор ДП «Рахівське ЛДГ»

_____ В.М.Шемота

26 липня 2021 р.

КОШТОРИС
витрат на соціально-побутові і культурно-оздоровчі заходи на 2021-2025 роки

№ п/п	Статті витрат	Планові показники на 2021-2025 роки в тис. грн.	У відсотках до загальної суми витрат
1.	Виділення за пільговими цінами палива для опалення приватних будинків, будівельних матеріалів	1000,0	58,8
2.	Здійснення одноразових виплат працівникам підприємства з приводу свят та ювілейних дат	600,0	35,3
3.	Компенсація частини вартості ритуальних послуг	100,0	5,9
	ВСЬОГО:	**1700,0**	**100**

Головний економіст О.Л.Мільчевич

Додаток № 17
до колективного договору
на 2021-2025 рр.

Погоджено:

Голова профкому ДП «Рахівське ЛДГ»

_____О.В.Лофердюк

26 липня 2021 р.

Затверджую:

Директор ДП «Рахівське ЛДГ»

_____В.М.Шемота

26 липня 2021 р.

Пільгові ціни на паливо для опалення житла працівникам ДП «Рахівське ЛДГ» з 01 липня 2021 року

Назва продукції	Ціни на франкопромскладі м. Рахів з ПДВ	Ціна на франкопромскладі (навантаження транспортом покупця з ПДВ	Ціна на франкопромскладі з ПДВ
Деревина дров'яна непромислового використання:1-ша група – листяні породи: береза, бук, ясен, граб, клен	492,00	261,00	282,00
Деревина дров'яна непромислового використання: 2-га група – листяні породи: вільха	492,00	261,00	282,00
Деревина дров'яна непромислового використання:3-тя група – хвойні породи: ялина, ялиця, липа, тополя,верба, осика	429,00	222,00	258,00

Головний економіст О.Л.Мільчевич

Додаток № 18
до колективного договору
на 2021-2025 рр.

Погоджено:
Голова профкому ДП «Рахівське ЛДГ»
_____ О.В.Лофердюк
26 липня 2021 р.

Затверджую:
Директор ДП «Рахівське ЛДГ»
_____ В.М.Шемота
26 липня 2021 р.

С К Л А Д
робочої групи по контролю за виконанням колективного договору
на 2021-2025 роки

№№	П.І.Б	Посада (професія)
	Від сторони адміністрації	
1	Шемота Василь Миколайович	Директор
2	Мільчевич Олександр Людвігович	Головний економіст
3	Веклюк Оксана Сергіївна	Головний бухгалтер
4	Седлак Вікторія Олександрівна	Старший інспектор з кадрів
5	Бузаш Ростислав Васильович	Головний інженер
6	Угрин Андрій Іванович	Головний лісничий
	Від профспілкового комітету	
1	Лофердюк Олеся Василівна	Голова профкому
2	Геблер Надія Миколаївна	Скарбник
3	Васильків Ігор Петрович	Член профкому
4	Шкурко Едуард Іванович	Член профкому
5	Щерба Параска Михайлівна	Член профкому
6	Ференц Олена Григорівна	Член профкому

Закарпатська обласна профспілкова організація
працівників лісового господарства
Первинна профспілкова організація працівників державного підприємства
«Рахівське лісове дослідне господарство»

Протокол № 12 профспілкової конференції

26 липня 2021 року

Обрано делегатів – 24 чол.
Присутні 24 чол.
Голова зборів: Лофердюк О.В.
Секретар зборів: Нечепоренко О.М.

ПОРЯДОК ДЕННИЙ:

. Обговорення та затвердження колективного договору на 2021-2025 рр.

. СЛУХАЛИ: голова профкому Лофердюк О.В. проінформувала присутніх про хід иконання роботи над проектом колективного договору підприємства на 2021 2025 р. Ознайомила з основними директивними документами, які враховані в проекті та зачитала колективний договір із змінами та доповненнями:

- внесено зміни в розділ 5 пункт 5.23 щодо строків виплати зарплати, тобто «здійснювати регулярно в робочі дні, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів. Конкретні числа виплати встановлюються колективним договором: за першу половину місяця – 17-23 числа поточного місяця: за другу половину місяця – 1-7 числа наступного місяця.»

- внесено зміни в розділ 6 пункт 6.16 щодо додаткової оплачуваної відпустки матері (батькові) у зв'язку з народження дитини – до 14 календарних днів /ст. 19 ЗУ «Про відпустки/.

- доповнено колективний договір додатком 8 – «Положенням про присвоєння класності лісничим та помічникам лісничих державних підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління Державного агентства лісових ресурсів України».

- доповнено колективний договір додатком 6 «Особливості оплати праці лісників».

ВИСТУПИЛИ: Шемота В.М., директор підприємства, сказав присутнім, що необхідно постійно забезпечувати виконання положень колективного договору з метою подальшого розвитку підприємства, налагодження чіткої організації виробництва,

підвищення ефективності та прибутковості, покращення умов праці для працівників підприємства та їх соціального захисту. Вніс пропозицію змінити у розділі 8 пункті 8.19. кількість паливних дров постійним кадровим працівникам з 6 кбм. на 12 кбм. Проголосували одноголосно. В додаток № 13 «Про умови преміювання контролерів лісозаготівельного виробництва за кожен кубометр вивезеної деревини за допомогою КПК» внести зміни щодо збільшення на 1 гривню доплати за кожен кубометр згідно класів якості та доповнити «дров'яна деревина». Проголосували одноголосно.

Мільчевич О.Л., головний економіст, додав що в розробленому проекті колдоговору внесено багато змін, спрямованих на значно ширше забезпечення соціального захисту працюючих, покращення умов праці, враховано особливості лісогосподарського виробництва і потреби працівників лісового господарства. Вніс пропозицію доповнити додаток № 10 «Положення про преміювання працівників лісового господарства ДП "Рахівське ЛДГ" слідуючим пунктом: «Премія нараховується на підставі розпорядження директора, на основі якого, керівники структурних підрозділів, головний лісничий, головний інженер, головний бухгалтер, головний економіст та начальники відділів подають рапорти щодо преміювання працівників за належне виконання своїх посадових обов'язків, доведених завдань у розмірі до 100 %.» Проголосували одноголосно.

ПОСТАНОВИЛИ:

1) всі доповнення і зміни, які були обговорені, внести в колективний договір підприємства на 2021-2025 рр.

Постанова прийнята одноголосно.

2) прийняти проект колективного договору на 2021-2025 рр. Доручити голові профкому та адміністрації підписати колективний договір за дорученням колективу.

Постанова прийнята одноголосно.

2) доповнення та зміни, які будуть запропоновані на протязі дії колективного договору, затверджувати окремо, як додатки на засіданні профкому.

Постанова прийнята одноголосно.

Голова зборів О.В.Лофердюк

Секретар зборів О.М.Нечепоренко

В договорі прошнуровано і
пронумеровано 56 листів

Директор ДП „Рахівське ЛДГ"
В.М. Шемота

Голова профкому
О.В.Лофердюк