

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

**Зміни та доповнення до Колективного договору**  
**Державного підприємства „Великобичківське**  
**лісомисливське господарство”**  
**на 2021 - 2025 роки**

реєстровий № 9 від 28.09.2021р.

**Перший заступник**  
**голови державної адміністрації**



**Віктор ТУРОК**



Туркоку Владору  
Мельничук Утедой  
До вступу  
реєстрації  
24.09.2021

**ДЕРЖАВНЕ АГЕНТСТВО ЛІСОВИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ**  
**Закарпатське обласне управління лісового та мисливського**  
**господарства**

**Державне підприємство «Великобичківське лісомисливське**  
**господарство»**

**90615 Україна, Закарпатська область, Рахівський район,**  
**селище Великий Бичків, вул.Промислова, 39**  
**р/р 2600701417251, в/р 2600701417251/978 EUR**  
**філія ПАТ Кредобанк м. Рахів, МФО 325365,**  
**тел. 33-304, 33-162, код 22114678**

вих. № 359 від 21.09.2021 р.

Голові Рахівської  
райдержадміністрації  
п. Небила О.П.

Беручи до уваги зміни в законодавстві в 2021 році, та забезпечення усунення встановлених аудитом Державного агентства лісових ресурсів України недоліків і порушень, ДП «Великобичківське ЛМГ» просить Зареєструвати Зміни та Доповнення до Колективного договору Державного підприємства «Великобичківське лісомисливське господарство» на 2021-2025 роки, а саме в частині:

- Пункт 5.9.6. Розділу V « Оплата праці » Розроблені Положення про кваліфікаційну комісію по організації та проведенню кваліфікаційної атестації водіїв автотранспортних засобів ;
- Пункт 8.21. Розділу VIII « Соціальний захист та задоволення духовних потреб » ;
- Пункт 8.42.1. Розділу VIII « Соціальний захист та задоволення духовних потреб » ;
- Пункт 8.42.2. Розділу VIII « Соціальний захист та задоволення духовних потреб » ;
- Пункт 8.13. Розділу VIII « Соціальний захист та задоволення духовних потреб » ;
- Внесення як доповнення в Додаток 2 до Колективного договору на 2021-2025 роки «Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників до місячної тарифної ставки робітника 1-го розряду на лісокультурних (лісогосподарських) роботах»
- ВИТЯГ З ПРОТОКОЛУ засідання профспілкового комітету.

Директор  
ДП «Великобичківське ЛМГ»  
Вик. Курильцо Д.Ю.

Ю.М.Сойма

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ  
до Колективного договору Державного підприємства  
«Великобичківське лісомисливське господарство» на 2021 – 2025 роки

Внести як додаток пункт 5.9.6. Розділ V  
Оплата праці  
до колективного договору на 2021-2025 рр.



Погоджено:  
Голова профкому ДП «Вел.Бичківське ЛМГ»  
Ю.О.Попович  
21 вересня 2021 р.

Затверджую:  
Директор ДП «Вел.Бичківське ЛМГ»  
Ю.М.Сойма  
21 вересня 2021 р.

**Пункт 5.9.6. Розділ V Оплата праці :**

- Затвердити на підприємстві положення про кваліфікаційну комісію по організації та проведенню кваліфікаційної атестації водіїв автотранспортних засобів.

**Положення**

**про кваліфікаційну комісію по організації та проведенню кваліфікаційної атестації водіїв автотранспортних засобів**

1. Кваліфікаційна комісія по організації та проведенню кваліфікаційної атестації водіїв ДП «Великобичківське ЛМГ» (далі – комісія) є постійно діючим органом підприємства, який утворюється з метою організації та проведення кваліфікаційної атестації водіїв, які працюють на підприємстві, визначення стажу їх роботи та відповідності документів, які необхідні для присвоєння кваліфікації II чи I класу водіям, відповідно до діючого законодавства України.
2. Комісія у своїй діяльності керується Конституцією, ст.. 96 Кодексу Законів про працю, Законами України, Наказами Міністерств транспорту і зв'язку, праці України, Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників, затверджений наказом Мінпраці від 29.12.2004 р. №336, Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників, затверджений наказом Мінтрансу від 14.02.2006 р. №136, цим Положенням та іншими нормативно-правовими актами, що регулюють питання присвоєння класності водіям.
3. Основними завданнями комісії є визначення відповідності документів та стажу роботи відповідно до вимог нормативно-правових актів чинного законодавства України для присвоєння кваліфікації II чи I класу водіям, а також проведення їх кваліфікаційної атестації.
4. Загальна чисельність комісії повинна становити не менше 3 особи.
5. Персональний склад комісії затверджується наказом по підприємству.
6. Основною формою роботи комісії є засідання, що проводяться у разі потреби за

рішенням її голови.

Засідання комісії веде голова, а за його відсутності – заступник голови комісії.

Засідання комісії вважається правомочним, якщо на ньому присутні більш як половина її членів.

6. Результати засідання комісії оформляється у формі протоколу засідання, який підписується головуючим на засіданні.

7. Пропозиції та рекомендації вважаються схваленими, якщо за них проголосувало більш як половина присутніх на засіданні членів комісії. У разі рівного розподілу голосів вирішальним є голос головуючого на засіданні. Пропозиції та рекомендації фіксуються у протоколі.

8. Голова комісії відповідно до протоколу засідання готує та подає директорові доповідну записку щодо результатів проведення кваліфікаційної атестації, про відповідність документів та стажу роботи для присвоєння кваліфікації II чи I класу водіям ДП «Великобичківське ЛМГ».

**- Затвердити на підприємстві положення про порядок присвоєння (підтвердження) або пониження класної кваліфікації водіям автотранспортних засобів ДП «Великобичківське ЛМГ»**

**ПОЛОЖЕННЯ  
про порядок присвоєння (підтвердження) або пониження  
класної кваліфікації водіям автотранспортних засобів ДП «Великобичківське  
ЛМГ».**

**I. Загальні положення**

1. Це положення визначає порядок присвоєння (підтвердження) або пониження класної кваліфікації водіям автотранспортних засобів ДП «Великобичківське ЛМГ».
2. Положення розроблено з метою заохочення водіїв автотранспортних засобів на підставі діючого законодавства України.
3. Перелік посад водіїв автотранспортних засобів, за якими може присвоюватися класна кваліфікація, визначається штатним розписом (для водіїв легкового автотранспорту), що затверджується директором підприємства, та кадровим списком штатних працівників транспортно – ремонтного цеху для водіїв вантажного автотранспорту.
4. Облік водіїв автотранспортних засобів, яким присвоєно (підтверджено, понижено) класну кваліфікацію здійснює спеціаліст з кадрових питань підприємства, або відповідальний працівник, на якого наказом по підприємству покладено обов'язки виконання спеціаліста з кадрових питань.

Облік передбачає:

- 4.1. ведення персонального обліку водіїв автотранспортних засобів підприємства, які мають класну кваліфікацію за категорією кваліфікації (III, II та I клас);
- 4.2. своєчасність підготовки та подання пропозицій директору щодо внесення відповідних змін до номенклатури посад, за якими може присвоюватися класна кваліфікація;
- 4.3. організацію перевірки знань, підготовку необхідних документів для присвоєння

(підтвердження, пониження) класної кваліфікації – проводить секретар кваліфікаційної комісії по організації та проведенню кваліфікаційної атестації водіїв автотранспортних засобів (надалі – секретар кваліфікаційної комісії);

4.4. інформування директора щодо результатів проведення іспитів з присвоєння (підтвердження, пониження) класної кваліфікації проводить секретар кваліфікаційної комісії;

5. Проведення оцінювання знань, підготовку необхідних документів для присвоєння (підтвердження, пониження) класної кваліфікації проводиться при прийомі водіїв на роботу, або при виробничій необхідності.

6. Присвоєння (підтвердження, пониження) класної кваліфікації водіям автотранспортних засобів оформляється наказом по підприємству на підставі протоколу засідання комісії по організації та проведенню атестації водіїв автотранспортних засобів.

7. Датою присвоєння (підтвердження, пониження) класної кваліфікації вважається дата видання наказу по підприємству.

6. Запис про присвоєння (підтвердження, пониження) класної кваліфікації вноситься в особову справу та у трудову книжку водія автотранспортних засобів.

8. Водіям автотранспортних засобів, яким присвоєна (підтверджена) класна кваліфікація II та I класів, виплачується надбавка за кваліфікацію згідно чинного законодавства України та Галузевої угоди.

9. Класна кваліфікація присвоюється послідовно:

1) кваліфікація III класу - водіям автотранспортних засобів, які мають відповідне посвідчення водія, але не мають класної кваліфікації;

2) кваліфікація II класу - водіям автотранспортних засобів, у посвідченні водія яких є дозвіл на керування транспортними засобами категорій B, BE, C, CE (замість категорії SE допускається мати категорію D або DE) і які протягом останніх трьох років безперервно працювали на посадах водіїв підприємства ДП «Великобичківське ЛМГ» та мали класну кваліфікацію III класу;

3) кваліфікація I класу - водіям автотранспортних засобів у посвідченні водія яких є дозвіл на керування транспортними засобами категорій B, BE, C, CE, D, DE), мали класну кваліфікацію II класу та протягом останніх двох років безперервно працювали на ДП «Великобичківське ЛМГ» на посадах водіїв автотранспортних засобів.

До періоду перебування у класній кваліфікації, який необхідний для присвоєння (підтвердження) класної кваліфікації II та I класів, зараховується період перебування у кваліфікаційній категорії відповідного класу.

10. Особам, які приймаються на посади водіїв автотранспортних засобів ДП «Великобичківське ЛМГ», класна кваліфікація III класу присвоюється після проходження ними стажування.

11. При прийомі на роботу водіїв, яким на попередньому місці роботи присвоєна кваліфікація водія II-го, або I – класу, може, але не обов'язково, зберігатись присвоєна кваліфікація.

### III. Кваліфікаційна комісія

1. Для визначення рівня професійної підготовленості водіїв автотранспортних засобів, кандидатури яких подаються на присвоєння (підтвердження) або пониження класної кваліфікації, на підприємстві створюється кваліфікаційна комісія (далі - комісія), склад якої затверджується наказом директора по підприємству.

2. До складу комісії входять: голова комісії, заступник голови комісії, секретар комісії

та члени комісії.

3. До складу комісії повинно входити не менше 3-х осіб.

4. Кваліфікаційна комісія зобов'язана дотримуватися вимог Положення про кваліфікаційну комісію по організації та проведенню кваліфікаційної атестації водіїв автотранспортних засобів, затверджену наказом по підприємству за погодженням з профспілковою організацією..

5. На комісію покладаються такі завдання:

- визначення відповідності документів та стажу роботи відповідно до вимог нормативно-правових актів чинного законодавства України для присвоєння кваліфікації II чи I класу, або відповідних документів для пониження класності водіям;

- перевірка кваліфікаційних характеристик водіїв автотранспортних засобів, визначених у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівника, затвердженому наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 14 лютого 2006 року N 136;

- проведення перевірки відповідного рівня знань водіїв автотранспортних засобів, які подані до присвоєння (підтвердження) класної кваліфікації, або її пониження; оформлення документів для подання керівнику на затвердження.

#### **IV. Порядок присвоєння (підтвердження) класної кваліфікації .**

1. Для присвоєння (підтвердження) водіям автотранспортних засобів класної кваліфікації II або I класу, спеціаліст відділу кадрів подає на ім'я керівника підприємства лист щодо необхідності присвоєння (підтвердження), або пониження водіям відповідних класних кваліфікацій. До листа додається список працівників, кандидатури яких подаються на присвоєння (підтвердження) чи пониження класної кваліфікації.

2. Кваліфікаційна комісія оцінює знання водіїв, результати їх роботи згідно з умовами, передбаченими кваліфікаційними характеристиками , що відповідають п.п. 9-12 Положення.

10. Рішення кваліфікаційної комісії про присвоєння або підтвердження класності водіям оформляються протоколом комісії та подається директору на затвердження.

11. Особи, які не пройшли атестацію на присвоєння (підтвердження) класної кваліфікації допускаються до повторної атестації на загальних підставах через один рік з часу попередньої перевірки знань.

#### **V. Порядок пониження класної кваліфікації для водіїв автотранспортних засобів II або I класу.**

1. Класна кваліфікація водіям автотранспортних засобів понижується на один ступінь або більше (в тому числі аж до III класу) залежно від наслідків порушень і рівня показаних знань у таких випадках:

1) якщо результат оцінювання знань оцінено як "не складено";

2) порушення правил технічної експлуатації закріпленого транспортного засобу, що призвели до його пошкодження, несправності та травмування людей з вини водія автотранспортних засобів;

3) встановлення фактів (випадків) втрат і псування матеріально-технічних засобів водієм автотранспортних засобів;

4) порушення Правил дорожнього руху, що призвели до дорожньо-транспортної пригоди з вини водія автотранспортних засобів , а також порушення Правил дорожнього руху, зафіксовані технічними засобами в автоматичному режимі.

2. У разі настання обставин, визначених підпунктами 2 - 4 пункту 1 цього розділу, в будь-який час на підставі документів, що підтверджують порушення (постанова про накладання адміністративного стягнення по справі про адміністративне правопорушення, акт службового розслідування, протокол про адміністративне правопорушення, рішення суду тощо), проводиться засідання комісії.

За результатами засідання комісія складає акт довільної форми, в якому обов'язково зазначаються конкретні причини пониження класної кваліфікації.

Акт підписують голова та члени комісії та подають на затвердження керівнику підприємства.

3. Водіям автотранспортних засобів, які не склали іспити з підтвердження присвоєної їм раніше класної кваліфікації в установлений термін без поважних причин, класна кваліфікація понижується на один ступінь.

Водії автотранспортних засобів, які не склали іспит з підтвердження класної кваліфікації з поважних причин (визнані в установленому порядку непрацездатними через хворобу, відрядження), не позбавляються права на присвоєну їм раніше класну кваліфікацію до проведення іспитів у наступному році. У такому випадку збереження класної кваліфікації допускається один раз, після чого класна кваліфікація понижується на один ступінь.

4. Класна кваліфікація понижується наказом директора по підприємству, який має право присвоювати відповідну класну кваліфікацію.

5. Водії автотранспортних засобів, яким класна кваліфікація понижена, можуть бути допущені до іспитів з відновлення попередньої класної кваліфікації на загальних умовах і в строки, визначені цією Інструкцією, але не раніше ніж через рік з дня пониження їм класної кваліфікації.

Провідний інженер по  
Охороні праці і ЦО



В.В. Піпаш

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ до Колективного договору Державного підприємства «Великобичківське лісомисливське господарство» на 2021 – 2025 роки

Внесення зміни в Додаток 3 Розділ VIII Соціальний захист та задоволення духовних потреб пункт 8.21. до колективного договору на 2021-2025 рр.



Погоджено: Голова профкому ДП «Вел.Бичківське ЛМГ» Ю.О.Попович 21 вересня 2021 р.

Затверджую: Директор ДП «Вел.Бичківське ЛМГ» Ю.М.Сойма 21 вересня 2021 р.

Пункт 8.21. Розділ VIII Соціальний захист та задоволення духовних потреб викласти в такій редакції :

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

- дров'яна деревина непромислового використання 1-ї групи теплотворності (бук, дуб, береза, ясінь, явір, граб, клен, вяз, модрина) до 7 кбм., по ціні 330 грн/1кбм, з наданням матеріальної допомоги в розмірі 354 грн за 1кбм.;
- дров'яна деревина непромислового використання 2-ї групи теплотворності (вільха, сосна) до 7 кбм., по ціні 282 грн/1кбм, з наданням матеріальної допомоги в розмірі 300 грн за 1кбм.;
- дров'яна деревина непромислового використання 3-ї групи теплотворності (ялина, ялиця, кедр, осика, липа, тополя, верба) до 7 кбм., по ціні 288 грн/1кбм, з наданням матеріальної допомоги в розмірі 192 грн за 1кбм.;
- пенсіонерам підприємства: - дров'яна деревина непромислового використання 1-ї групи теплотворності (бук, дуб, береза, ясінь, явір, граб, клен, вяз, модрина) до 7 кбм., по ціні 384 грн/1кбм, з наданням матеріальної допомоги в розмірі 300 грн за 1кбм.;
- дров'яна деревина непромислового використання 2-ї групи теплотворності (вільха, сосна) до 7 кбм., по ціні 300 грн/1кбм, з наданням матеріальної допомоги в розмірі 282 грн за 1кбм.;
- дров'яна деревина непромислового використання 3-ї групи теплотворності (ялина, ялиця, кедр, осика, липа, тополя, верба) до 7 кбм., по ціні 306 грн/1кбм, з наданням матеріальної допомоги в розмірі 174 грн за 1кбм.;

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

- дров'яна деревина непромислового використання 1-ї групи теплотворності (бук, дуб, береза, ясінь, явір, граб, клен, вяз, модрина) до 7 кбм., по ціні 486 грн/1кбм, з наданням матеріальної допомоги в розмірі 198 грн за 1кбм.;
- дров'яна деревина непромислового використання 2-ї групи теплотворності (вільха, сосна) до 7 кбм., по ціні 396 грн/1кбм, з наданням матеріальної допомоги в розмірі 186 грн за 1кбм.;
- дров'яна деревина непромислового використання 3-ї групи теплотворності (ялина, ялиця, кедр, осика, липа, тополя, верба) до 7 кбм., по ціні 384 грн/1кбм, з наданням матеріальної допомоги в розмірі 96 грн за 1кбм.;

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

- дров'яна деревина непромислового використання 1-ї групи теплотворності (бук, дуб, береза, ясінь, явір, граб, клен, вяз, модрина) до 7 кбм., по ціні 384 грн/1кбм;
- дров'яна деревина непромислового використання 2-ї групи теплотворності (вільха, сосна) до 7

кбм., по ціні 312 грн/1кбм;

- дров'яна деревина непромислового використання 3-ї групи теплотворності (ялина, ялиця, кедр, осика, липа, тополя, верба) до 7 кбм., по ціні 288 грн/1кбм;
- Клас якості С, D діаметром 20-24см твердолистяних порід за 1 кбм – 462,00грн з ПДВ;
- Клас якості С, D діаметром 20-24см шпилькових порід за 1 кбм – 552,00грн з ПДВ .

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

З метою ліквідації захлабленості в держлісфонді та недопущення перегнивання деревини, яка не несе промислового значення для підприємства, але може бути використана місцевим населенням для опалення житлових будинків, збору порубочних залишків деревини, проведення очистки русел річок і потоків, відвантажувальних площадок від ломаччя хмизу з **неліквідної деревини** проводити відпуск по ціні 72,00грн з ПДВ.

Виходячи з фінансових можливостей підприємства, беручи до уваги соціальний захист жителів гірських населених пунктів, на прохання та соціальний запит органів місцевого самоврядування для підтримки малозабезпеченої категорії громадян згідно списків РДА , виділяти (по категорії малозабезпеченості) по 3 кбм дров паливних твердолистяних по ціні 684грн/ 1кбм з ПДВ , з наданням матеріальної допомоги 684,00грн за 1 кбм., або по 3 кбм дров паливних шпилькових по ціні 480грн/ 1кбм з ПДВ , з наданням матеріальної допомоги 480,00грн за 1 кбм.

Економіст

Д.Ю.Курильцо

9

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ  
до Колективного договору Державного підприємства  
«Великобичківське лісомисливське господарство» на 2021 – 2025 роки

**Внесення як доповнення в Розділ VIII Соціальний захист  
та задоволення духовних потреб пунктом 8.42.1  
до колективного договору на 2021-2025 рр.**



Погоджено:

Голова профкому ДП «Вел.Бичківське ЛМГ»

Ю.О.Попович

21 вересня 2021 р.



Затверджую:

Директор ДП «Вел.Бичківське ЛМГ»

Ю.М.Сойма

21 вересня 2021 р.

**Пункт 8.42.1. Розділ VIII Соціальний захист та задоволення духовних потреб :**

Відповідно до пункту 1.15. розділу 1 «Загальні положення» Колективного договору ДП «Великобичківське ЛМГ» на 2021-2025 роки, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та Закону України «Про засади засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», з метою попередження та протидії сексуальним домаганням на робочому місці і дискримінації за ознакою статі та іншим проявам насильства в ДП «Великобичківське ЛМГ» призначити юриста з антикорупційної діяльності, як відповідальну особу за здійснення заходів щодо запобігання та протидії сексуальним домаганням на робочому місці. Розмістити «Скриньку довіри» в приміщенні адмінбудинку ДП «Великобичківське ЛМГ». Призначену відповідальну особу, яка здійснює ввімку скарг зі «Скриньки довіри» - юрист з антикорупційної діяльності надає до розгляду керівнику підприємства із залученням представників профспілкового комітету.

**Затвердити на підприємстві положення щодо запобігання та протидії сексуальним домаганням на робочому місці і дискримінації за ознакою статі та іншим проявам насильства в ДП «Великобичківське ЛМГ».**

**ПОЛОЖЕННЯ**

**щодо запобігання та протидії сексуальним домаганням на робочому місці і дискримінації за ознакою статі та іншим проявам насильства в державному підприємстві «Великобичківське лісомисливське господарство»**

**Преамбула**

У своїй діяльності державне підприємство «Великобичківське лісомисливське господарство» (далі – ДП «Великобичківське ЛМГ») дотримуються законодавства України в сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації, зокрема, Конституції України, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та керуються цим Положенням щодо запобігання та протидії сексуальним домаганням на робочому місці і дискримінації за ознакою статі та іншим проявам насильства в ДП «Великобичківське ЛМГ» ( далі – Положення).

Це положення визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії сексуальним домаганням, досягнення паритетного становища жінок і чоловіків на засадах гендерної рівності, недопущення будь-яких дискримінаційних дій за ознакою статі чи іншим проявам насильства в ДП «Великобичківське ЛМГ».

**I. Загальні положення**

1. ДП «Великобичківське ЛМГ» засуджує гендерне насильство, у тому числі, сексуальні домагання на робочому місці та зобов'язується сприяти протидії цьому явищу і дотримуватися норм цього Положення під час працевлаштування та трудових відносин.

2. У цьому Положенні терміни використовуються в таких значеннях:

**сексуальні домагання** - дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування. Сексуальним домаганням є будь-які форми вербальної, невербальної або фізичної поведінки сексуального характеру, метою або результатом якої є приниження гідності особи, зокрема, створення навколо неї залякуючого, ворожого, образливого або принизливого середовища.

**Сексизм** - це будь-який акт, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, дія чи поведінка, які базуються на думці про те, що людина або група осіб є гіршими від інших через свою стать. Сексизм на робочому місці проявляється через спрямовані на працівника або групи працівників принизливі сексистські коментарі, сексуальну об'єктивізацію, сексистські жарти, надто відверті зауваження, мовчання, ігнорування, знецінюючі коментарі про одяг, зовнішній вигляд, сексистські рухи, відсутність поваги.

**Дискримінація** - ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

**Дискримінація за ознакою статі** - ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. Дискримінація за ознакою статі у соціально-трудовах відносинах проявляється через: нерівний доступ до професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки, у тому числі отримання досвіду практичної роботи; нерівний доступ до оплачуваної праці та різних професій (занять), включаючи критерії відбору, умови найму та кар'єрного зростання; необґрунтовану чи безпідставну нерівність в оплаті праці; неоднакові умови праці та організацію робочого часу; нерівний доступ до отримання компенсацій та допомоги. Будь-яке розрізнення, недопущення або будь-яка перевага стосовно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається.

**Насильство за ознакою статі** - діяння, спрямовані проти осіб через їхню стать, або поширені в суспільстві звичаї чи традиції (стереотипні уявлення про соціальні функції (становище, обов'язки тощо) жінок і чоловіків), або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті.

**Гендерна рівність** - рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства

**Утиск** - небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

3. З метою попередження сексуальних домагань на робочому місці і дискримінації за ознакою статі та іншим проявам насильства в ДП «Великобичківське ЛМГ» заборонені: дискримінаційні висловлювання (містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб на підставі статі, зовнішності, одягу, сексуальної орієнтації тощо); утиски; мова ненависті (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп осіб на підставі статі) тощо.

4. Працівники ДП «Великобичківське ЛМГ» мають право на захист під час виконання функціональних обов'язків від приниження честі та гідності будь-яких форм насильства, сексуальних домагань та дискримінації за будь-якою ознакою.

5. Начальники відділів апарату управління ДП «Великобичківське ЛМГ», керівники структурних підрозділів ДП «Великобичківське ЛМГ» зобов'язані проводити внутрішні інформаційні наради, спрямовані на підвищення рівня обізнаності колективу щодо попередження сексуальних домагань на робочому місці і дискримінації за ознакою статі та іншим проявам насильства.

6. Начальники відділів апарату управління та керівники структурних підрозділів ДП «Великобичківське ЛМГ» відповідно до функціональних обов'язків зобов'язані:

- утверджувати гендерну рівність;
- не допускати дискримінації за ознакою статі;
- дотримуватись в межах компетенції принципу забезпечення рівних прав та обов'язків жінок і чоловіків у своїй діяльності;
- забезпечувати в межах компетенції виконання нормативно-правових актів з питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації та сексуальним домаганням та інших напрямів передбачених законами України.

7. Для реалізації норм Положення керівник ДП «Великобичківське ЛМГ» наказом визначає відповідальну особу за здійснення заходів з попередження і боротьби з сексуальними домаганнями та розгляд випадків сексизму та інших проявах насильства (далі – відповідальна особа).

8. Відповідальна особа проводить роз'яснювальну роботу з колективом підприємства щодо запобігання та протидії сексуальним домаганням на робочому місці і дискримінації за ознакою статі та іншим проявам насильства, надає інформаційну та консультативну підтримку керівникам структурних підрозділів та працівникам підприємства, які звертаються, отримує і розглядає скарги щодо порушення норм цього Положення.

9. Відповідальна особа зобов'язана у своїй діяльності дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних працівників підприємства.

10. Відповідальній особі заборонено розголошувати чи використовувати в інший спосіб конфіденційну та іншу інформацію, що стала їм відома у зв'язку з виконанням своїх професійних обов'язків, крім випадків, встановлених законом.

11. В ДП «Великобичківське ЛМГ» передбачено два шляхи реагування на випадки вчинення сексуальних домагань на робочому місці і дискримінації за ознакою статі та іншим проявам насильства – формальний та неформальний. У разі потреби сторони неформального шляху вирішення справи, відповідальна особа має право залучати інших осіб, які заохочуються вирішувати ситуацію, що склалася.

12. Застосування норм цього Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства України щодо захисту особою її прав.

13. Порушення вимог цього Положення створюють підстави для проведення службової перевірки, розслідування та притягнення винних осіб до передбаченої законодавством відповідальності.

## **II. Подання скарги щодо сексуальних домагань на робочому місці і дискримінації за ознакою статі та іншим проявам насильства в ДП «Великобичківське ЛМГ»**

1. Якщо працівник або працівниця вважають, що стосовно них в ДП «Великобичківське ЛМГ» порушено норми цього Положення, він або вона можуть подати скаргу.

2. Скарга подається відповідальній особі в паперовому вигляді, повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту (часу) коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу. Скарга може бути подана протягом 30 днів із дня вчинення діяння або з дня, коли повинно було стати відомо про його вчинення.

3. Письмові скарги можуть бути подані через «Скриньку довіри», які розміщуються в приміщенні адмінбудинку ДП «Великобичківське ЛМГ», у місці, визначеному наказом ДП «Великобичківське ЛМГ».

4. Працівники структурних підрозділів забезпечують передачу скарг через «Скриньку довіри» або безпосередньо відповідальній особі. Виймка скарг зі "Скриньки довіри" проводиться відповідальною особою невідкладно (протягом робочого дня) для подальшого розгляду.

### III. Розгляд скарги щодо сексуальних домагань на робочому місці і дискримінації за ознакою статі та іншим проявам насильства в ДП «Великобичківське ЛМГ»

#### 1. Попередні консультації зі скаржником/скаржницею.

Після отримання скарги відповідальна особа проводить консультації зі всіма сторонами конфлікту. Скаржник/скаржниця може обрати наступні способи вирішення питання сексуальних домагань на робочому місці

і дискримінації за ознакою статі та іншим проявам насильства:

- неформальна процедура;
- формальна процедура;
- відмова від необхідності реагування.

#### 2. Неформальна процедура.

Відповідальна особа отримує від скаржника/скаржниці уточнюючі та додаткові деталі, пов'язані із сексуальним домаганням на робочому місці або іншими формами насильства за ознакою статі (зокрема дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо).

Протягом 15 робочих днів у разі потреби відповідальна особа проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

У разі необхідності відповідальна особа може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників ДП «Великобичківське ЛМГ», які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

Відповідальна особа вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам конфлікту, пропонує способи розв'язання ситуації, які не передбачають прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень керівництвом ДП «Великобичківське ЛМГ», а також може запропонувати звернутися для вирішення даної ситуації до правоохоронних органів чи суду в порядку, визначеному законом.

У разі досягнення консенсусу, рішення оформляється в письмовій формі та підписується скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою.

Відповідальна особа веде журнал реєстрації звернень (скарг) працівників ДП «Великобичківське ЛМГ» із зазначенням дати та короткого змісту звернення (скарги).

Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися протягом п'яти років у відділі кадрів, у відповідальній особі.

#### 3. Формальна процедура.

Формальний шлях реагування на сексуальні домагання на робочому місці і дискримінації за ознакою статі та іншим проявам насильства здійснюється в таких випадках:

- скаржником/скаржницею обрано формальну процедуру;
- відмови відповідача/відповідачки від неформальної процедури;
- шляхом неформальної процедури не було консенсусу;
- скарга була подана безпідставно.

Відповідальна особа в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує про це керівництво ДП «Великобичківське ЛМГ»

Протягом 5 робочих днів відповідальна особа приймає рішення чи скарга дійсно стосується сексуальних домагань на робочому місці або інших форм насильства за ознакою статі та іншим проявам насильства чи розгляд належить до її компетенції.

Протягом 15 робочих днів відповідальна особа від дня отримання скарги проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію.

У разі необхідності відповідальна особа може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників ДП «Великобичківське ЛМГ», які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

Висновок відповідальної особи щодо відповідності скарги та рішення щодо ситуації, описаної в скарзі, готується в межах встановлених строків та подається невідкладно керівництву ДП «Великобичківське ЛМГ», скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці.

На підставі рішення відповідальної особи керівник ДП «Великобичківське ЛМГ» приймає відповідні рішення, передбачені чинним законодавством.

У разі коли однією із сторін конфлікту є керівник ДП «Великобичківське ЛМГ»,<sup>13</sup> відповідальна особа має право залучити заступників керівника для розгляду скарги, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

#### IV. Моніторинг дотримання норм та положень

1. Щороку до 1 лютого відповідальна особа готує щорічний звіт, який містить, зокрема, такі дані:

- проведені заходи щодо попередження сексуальних домагань на робочому місці або інших форм насильства за ознакою статі та іншим проявам насильства;
- проведені структурними підрозділами ДП «Великобичківське ЛМГ» інформаційні та консультативні роботи щодо попередження сексуальних домагань на робочому місці або інших форм насильства за ознакою статі та іншим проявам насильства;
- кількість скарг щодо сексуальних домагань на робочому місці або інших форм насильства за ознакою статі та іншим проявам насильства (загалом та по структурних підрозділах), аналіз питань, що були порушені у скаргах.

Інспектор з кадрів

- М.В.Сідей

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ  
до Колективного договору Державного підприємства  
«Великобичківське лісомисливське господарство» на 2021 – 2025 роки



Внесення як доповнення в Розділ VIII Соціальний захист та задоволення духовних потреб пунктом 8.42.2 до колективного договору на 2021-2025 рр.



Погоджено:  
Голова профкому ДП «Вел.Бичківське ЛМГ»  
Ю.О.Попович  
21 вересня 2021 р.

Затверджую:  
Директор ДП «Вел.Бичківське ЛМГ»  
Ю.М.Сойма  
21 вересня 2021 р.

Пункт 8.42.2. Розділ VIII Соціальний захист та задоволення духовних потреб :

Затвердити на підприємстві положення про комісію для підведення підсумків роботи підприємства ДП «Великобичківське ЛМГ»

ПОЛОЖЕННЯ  
про комісію  
для підведення підсумків роботи підприємства

1.Комісія для підведення підсумків роботи підприємства за місяць, квартал, рік та визначення переможців за досягнуті показники ДП «Великобичківське ЛМГ» є постійно діючим органом підприємства, який утворюється з метою об'єктивної оцінки роботи виробничих підрозділів за відпрацьований період часу та особистий вклад кожного працівника у виконанні лісгосподарських та виробничих завдань.

2.Комісія у своїй діяльності керується Конституцією України, відповідними Законами України та іншими нормативно-правовими актами, додатком 9 до Колективного договору на 2021-2025роки «Положенням про преміювання працівників лісового господарства ДП «Великобичківське ЛМГ», додатком 11 до Колективного договору на 2021-2025 роки «Перелік виробничих завдань на

15

2021-2025 роки, які мають особливо важливе значення у виробничій діяльності», а також даним Положенням.

3. Основним завданням комісії є об'єктивна оцінка роботи виробничих підрозділів за відпрацьований період часу та особистий вклад кожного працівника у виконанні лісогосподарських та виробничих завдань.

4. Обов'язковою умовою для преміювання має бути перелік робіт, які передбачені за:

виконання виробничих завдань;

виконання лісогосподарських завдань;

успішна охорона лісу від пожеж;

утримання належного санітарного стану лісів;

недопущення лісопорушень на закріпленій території;

виконання виробничої програми;

раціональна розробка деревини та правильне відсортування деревини низьких сортів на цінні сортименти та інші позиції.

4. Комісії на основі зібраних інформацій роботи виробничих підрозділів та особистий внесок кожного працівника (дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, виконання доведених завдань, своєчасність подання планів на наступний період, розгорнуту інформацію по фактичному виконанні всіх показників за період преміювання, обсяг прикладених зусиль кожного працівника у виконанні виробничих та лісогосподарських завдань), пропонує керівнику для преміювання протокольним рішенням виробничі підрозділи та особисто кожного працівника, якщо він включений у список претендентів на преміювання, у відсотках відповідно до посадового окладу.

- 5. У протокольне рішення комісії на преміювання, включати лише тих працівників які запропоновані для преміювання. Працівники, які мають дисциплінарні стягнення (догани), преміюванню не підлягають.
- 6. Загальна чисельність членів комісії повинна становити не менше семи осіб.
- 7. Протокольне рішення за підсумками роботи за відповідний період для преміювання працівників має бути подане керівнику не пізніше до третього числа наступного місяця.
- 8. Якщо до , третього числа наступного місяця не надійшло протокольне рішення про результати роботи та пропозиції для преміювання, директор приймає рішення, згідно цього Положення про преміювання, за висновками головного економіста, заступників директора та начальників відділів, в прямій залежності від фінансової можливості підприємства.
- 9. Персональний склад комісії затверджується наказом по підприємству.
- 10. Основною формою роботи комісії є засідання, що проводяться за потребою та за рішенням голови комісії. Засідання комісії веде голова, а за його відсутності – один із членів комісії.
- 11. Засідання комісії вважається правомочним, якщо на ньому присутні більше, як половина її членів.
- 12. Пропозиції та рекомендації вважаються схваленими, якщо за них проголосувало більше, як половини присутніх на засіданні членів комісії. У разі рівного розподілу голосів, вирішальним є голос головуючого на засіданні. Пропозиції та рекомендації фіксуються у протоколі.
- 13. Результати засідання комісії оформляються у формі протоколу засідання, який підписують всі присутні члени комісії і протокол завіряється директором.



17

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ  
до Колективного договору Державного підприємства  
«Великобичківське лісомисливське господарство» на 2021 – 2025 роки

**Внесення зміни в Розділ VIII Соціальний захист  
та задоволення духовних потреб пункт 8.13.  
до колективного договору на 2021-2025 рр.**



Погоджено:

Голова профкому ДП «Вел. Бичківське ЛМГ»

Ю.О.Попович

21 вересня 2021 р.



Затверджую:

Директор ДП «Вел. Бичківське ЛМГ»

Ю.М.Сойма

21 вересня 2021 р.

**Пункт 8.13. Розділ VIII Соціальний захист та задоволення духовних потреб  
викласти в такій редакції :**

- Надати приміщення їдальні в тимчасове безкоштовне користування членам профспілкового комітету для організації готування обідів для штатних працівників підприємства та всіх членів профспілкової організації;
- Харчування проводити за рахунок власних доходів всіх бажаючих членів профспілкової організації, які будуть проплачені з власних коштів та з власної ініціативи.;
- Закупівлю продуктів проводити із накопичувальних доходів, які здані за рахунок власних коштів з кількості бажаючих харчуватись;
- Утримання та санітарне прибирання забезпечити силами підприємства;
- Використання електрообладнання та експлуатацію їдальні, пожежну безпеку закріпити за головним інженером підприємства;
- Їдальню використовувати для харчування в обідній період з 12.00-13.00 для всіх бажаючих членів профспілкової організації, які бажають харчуватися та внесли власні кошти на приготування обіду.

Економіст

Курильцо Д.Ю.

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ  
до Колективного договору Державного підприємства  
«Великобичківське лісомисливське господарство» на 2021 – 2025 роки



Внесення як доповнення в Додаток 2  
до колективного договору на 2021-2025 рр.



Погоджено:  
Голова профкому ДП «Вел.Бичківське ЛМГ»  
Ю.С.Тютюнович  
21 вересня 2021 р.

Затверджую:  
Директор ДП «Вел.Бичківське ЛМГ»  
Ю.М.Сойма  
21 вересня 2021 р.

Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників підприємства до місячної тарифної ставки робітника 1-го розряду на лісокультурних (лісогосподарських) роботах

1). Розрахунок тарифної ставки для водіїв на вивезенні лісопродукції :

- 1) Бере знай В.В. – водій вантажного автомобіля  
вантажність від 5 до 7 тонн  
коефіцієнт  $1,66 \times 12 \% = 1,86$   
 $1,86 \times 4120,05 = 7663,29$  грн.

2). Розрахунок тарифної ставки для водіїв легкового автомобіля  
Мойсюк В.В. – водій легкового автомобіля

Клас автомобіля середній – від 1,8 до 3,5 робочий обсяг двигуна – 1,44(коефіцієнт)  
 $1,44 \times 4120,05 = 5932,87$  грн

3). Розрахунок тарифної ставки для іншої категорії працівників  
(які не мають фіксованого окладу згідно штатного розпису)

- возії кіньми(трелювальник лісу кіньми), дорожній робітник , робітник лісового господарства, верстатники (дровокольного станка) :

4-й розряд годинної тарифної ставки роб.1-го розряду  
(6952,58 грн з гірськими) – **5562,07**грн.

- чергові КПП , пожежні вартові :

3-й розряд годинної тарифної ставки роб.1-го розряду  
(6180,07 грн з гірськими) – **4944,06грн**

- чергові адмінприміщення :

1-й розряд годинної тарифної ставки роб.1-го розряду  
- **4120,05грн**

- тракторист трелювального трактора, тракторист транспортного трактора, екскаваторник, електрогазозварювальник :

5-й розряд годинної тарифної ставки роб.1-го розряду  
(7931,09 грн з гірськими) – **6344,88грн.**

- екскаваторник важкого екскаватора, бульдозерист Т-130 :

6-й розряд годинної тарифної ставки роб.1-го розряду  
(9270,11 грн з гірськими) – **7416,09грн.**

Економіст



Курильцо Д.Ю.

Державне підприємство  
«Великобичківське лісомисливське господарство»

**ВИТЯГ З ПРОТОКОЛУ**  
Зборів первинної профспілкової організації працівників  
ДП «Великобичківське ЛМГ»

21.09.2021 р.

смт Великий Бичків

№ 8

1. Затвердження та внесення змін до Колективного договору на період з 2021-2025 роки.

**ВИСТУПИЛИ:**

1. Головний економіст та голова профспілкової організації Попович Ю.О. зачитав зміни та доповнення до Колективного договору Державного підприємства «Великобичківське лісомисливське господарство» на 2021-2025 роки, а саме в частині:

- пункту 8.21. Розділ VIII «Соціальний захист та задоволення духовних потреб». Виділяти за пільговими цінами паливо для опалення житла **постійним кадровим працівникам**, при стажу роботи більше шести місяців дров'яної деревини непромислового використання 1-ї групи теплотворності до 7 кбм., по ціні 330 грн/1кбм, з наданням матеріальної допомоги в розмірі 354 грн за 1кбм.; дров'яної деревини непромислового використання 2-ї групи теплотворності до 7 кбм., по ціні 282 грн/1кбм, з наданням матеріальної допомоги в розмірі 300 грн за 1кбм.; дров'яної деревини непромислового використання 3-ї групи теплотворності до 7 кбм., по ціні 288 грн/1кбм, з наданням матеріальної допомоги в розмірі 192 грн за 1кбм.; **пенсіонерам** підприємства дров'яної деревини непромислового використання 1-ї групи теплотворності до 7 кбм., по ціні 384 грн/1кбм, з наданням матеріальної допомоги в розмірі 300 грн за 1кбм.; дров'яної деревини непромислового використання 2-ї групи теплотворності до 7 кбм., по ціні 300 грн/1кбм, з наданням матеріальної допомоги в розмірі 282 грн за 1кбм.; дров'яної деревини непромислового

використання 3-ї групи теплотворності до 7 кбм., по ціні 306 грн/1кбм, з наданням матеріальної допомоги в розмірі 174 грн за 1кбм.

А також, виходячи з фінансових можливостей підприємства, виділяти громадянам, які звертаються на підприємство від органів місцевого самоврядування (по категорії малозабезпеченості), учасникам АТО, ветеранам Великої Вітчизняної війни, учасникам афганської війни, та іншої категорії незахищених громадян до 7 кбм. дров'яної деревини непромислового використання 1-ї групи теплотворності до 7 кбм., по ціні 486 грн/1кбм, з наданням матеріальної допомоги в розмірі 198 грн за 1кбм.; дров'яної деревини непромислового використання 2-ї групи теплотворності до 7 кбм., по ціні 396 грн/1кбм, з наданням матеріальної допомоги в розмірі 186 грн за 1кбм.; дров'яної деревини непромислового використання 3-ї групи теплотворності до 7 кбм., по ціні 384 грн/1кбм, з наданням матеріальної допомоги в розмірі 96 грн за 1кбм.

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

- дров'яної деревини непромислового використання 1-ї групи теплотворності до 7 кбм., по ціні 384 грн/1кбм;
- дров'яної деревини непромислового використання 2-ї групи теплотворності до 7 кбм., по ціні 312 грн/1кбм;
- дров'яної деревини непромислового використання 3-ї групи теплотворності до 7 кбм., по ціні 288 грн/1кбм;
- Клас якості С і D діаметром 20-24 см твердолистяних порід за 1 кбм – 462,00 грн з ПДВ;
- Клас якості С і D діаметром 20-24 см шпилькових порід за 1 кбм – 552,00грн з ПДВ .

З метою ліквідації захаращеності лісосік, якісної підготовки площ під посадку лісокультур, збору порубочних залишків деревини, проведення

очистки русел річок і потоків, відвантажувальних площадок від ломаччя хмизу з ліквідної деревини проводити відпуск по ціні 192,00грн з ПДВ.

З метою ліквідації захаращеності в держлісфонді та недопущення перегнивання деревини, яка не несе промислового значення для підприємства, але може бути використана місцевим населенням для опалення житлових будинків, збору порубочних залишків деревини, проведення очистки русел річок і потоків, відвантажувальних площадок від ломаччя хмизу з неліквідної деревини проводити відпуск по ціні 72,00грн з ПДВ.

Виходячи з фінансових можливостей підприємства, беручи до уваги соціальний захист жителів гірських населених пунктів, на прохання та соціальний запит органів місцевого самоврядування для підтримки малозабезпеченої категорії громадян згідно списків РДА, виділяти (по категорії малозабезпеченості) по 3 кбм дров паливних твердолистяних по ціні 684грн/ 1кбм з ПДВ , з наданням матеріальної допомоги 684,00 грн за 1 кбм., або по 3 кбм дров паливних шпилькових по ціні 480грн/ 1кбм з ПДВ, з наданням матеріальної допомоги 480,00грн за 1 кбм.

- пункту 8.42.1 Розділ VIII «Соціальний захист та задоволення духовних потреб». Розробити та затвердити на підприємстві Положення щодо запобігання та протидії сексуальним домаганням на робочому місці і дискримінації за ознакою статті та іншим проявам насильства в ДП «Великобичківське ЛМГ».
- пункту 8.42.1 Розділ VIII «Соціальний захист та задоволення духовних потреб». Розробити та затвердити на підприємстві Положення про комісію для підведення підсумків роботи підприємства ДП «Великобичківське ЛМГ».

1. пункту 8.13. Розділ VIII «Соціальний захист та задоволення духовних потреб» викласти в такій редакції :

- надати приміщення їдальні в тимчасове безкоштовне користування членам профспілкового комітету для організації готування обідів для штатних працівників підприємства та всіх членів профспілкової організації;

- харчування проводити за рахунок власних доходів всіх бажаючих членів профспілкової організації, які будуть проплачені з власних коштів та з власної ініціативи.;
- закупівлю продуктів проводити із накопичувальних доходів, які здані за рахунок власних коштів з кількості бажаючих харчуватись;
- утримання та санітарне прибирання забезпечити силами підприємства;
- використання електрообладнання та експлуатацію їдальні, пожежну безпеку закріпити за головним інженером підприємства;
- їдальню використовувати для харчування в обідній період з 12.00-13.00 для всіх бажаючих членів профспілкової організації, які бажають харчуватися та внесли власні кошти на приготування обіду.

- Внесення як доповнення в Додаток 2 до колективного договору на 2021-2025 роки :

Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників підприємства до місячної тарифної ставки робітника 1-го розряду на лісокультурних (лісогосподарських) роботах.

**ВИРІШИЛИ:**

Одноголосно проголосували щоб зміни та доповнення до Колективного договору на 2021-2025 роки ДП «Великобичківське ЛМГ» були затверджені.

Голова первинної профспілкової організації



Секретар

*[Handwritten signatures in blue ink]*

Попович Ю.О.

Курильцо Д.Ю.



Дані й книзі  
та доповнення до  
Колективного договору  
на 2021-2025 роки  
процуровано та  
прошифровано 23  
(двадцять три)  
аркуші.

Директор  
ДП \"Великобичівське ЛС\"

