

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

**Державне підприємство
«Хмільницьке лісове господарство»
(ДП «Хмільницький лісгосп»)**

**Вінницьке обласне управління лісового та
мисливського господарства**

на 2021 - 2025 роки

**Схвалено конференцією
трудового колективу
«26» березня 2021 року**

РОЗДІЛ І

Загальні положення

1.1. Колективний договір (далі – договір) укладено між ДП «Хмільницький лісгосп» в особі директора, з однієї сторони, і Профспілковим комітетом, що представляє інтереси трудового колективу підприємства, з другої сторони (далі - профспілкова сторона). Повноваження представників власників та працівників підтверджені їх установчими документами.

1.2. Договір є локальним нормативним актом, який регулює виробничі, трудові та соціально-економічні відносини, узгоджує інтереси працівників і власників з питань, що є предметом цього договору.

1.3. 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 і Галузевої угод про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин та інших нормативно-правових актів.

1.4. Договір поширюється на всіх працівників підприємства а також на виборних та штатних працівників профспілкових органів.

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

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

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

Договір не обмежує наданих чинним законодавством прав Підприємства відповідно до своїх повноважень установлювати вищі та додаткові, порівняно з Угодою та чинним законодавством, гарантії, соціально-побутові пільги та інші норми.

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

1.7. Колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або переглянуть чинний.

1.8. Нові законодавчі акти та акти Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України та норми Галузевої угоди, що забезпечують гарантії вищі від передбачених цим договором, мають пріоритет перед положеннями договору.

Зміни та доповнення до колективного договору, що зумовлені зміною чинного законодавства та угод вищого рівня, а також ті, що спрямовані на поліпшення положень чинного колдоговору, приймаються спільним рішенням власника та профспілкового комітету.

У всіх інших випадках пропозиції сторін про внесення змін чи доповнень до колективного договору, після проведення попередніх консультацій і переговорів, виносяться на схвалення конференції трудового колективу з метою узгодження позицій, досягнення згоди під час прийняття остаточного рішення.

1.9. Договір набуває чинності з дня підписання і діє до укладення нового або перегляду цього договору.

1.10. Укладений колективний договір та зміни до нього після реєстрації в місцевих органах виконавчої влади в місячний термін надсилається в територіальний орган лісового господарства та організацію Профспілки.

Сторони домовилися:

1.11. 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».

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

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

РОЗДІЛ II

Сприяння розвитку виробництва

Власник зобов'язується:

2.1. Забезпечувати формування стратегії та розвитку підприємства 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 профспілкових представників, у встановленому законодавством порядку, до складу комісії та робочих груп:

- а) з приватизації, реорганізації та ліквідації суб'єктів господарювання;
- б) з продажу майна;
- в) щодо списання та відчуження майна державних Підприємств.

2.5. Залучати представників первинних профспілкових організацій:

- а) до розроблення пропозицій щодо фінансових планів в частині соціально-економічного розвитку Підприємства;
- б) до прийняття рішень з розподілу прибутку, який залишився у розпорядженні Підприємства на соціально-економічний розвиток, визначений колективним договором.

Сторони домовились:

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

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

2.8. Впроваджувати практику проведення аналізу соціально-економічної діяльності Підприємства при розгляді стану виконання Колективного договору. Проводити щороку у квітні місяці за участю сторін аналіз господарської діяльності підприємства, якщо працювало збитково.

Профспілка зобов'язується:

2.9. Організувати збір та узагальнення пропозицій працівників з питань поліпшення роботи Підприємства, своєчасно доводити їх до власника, вживати заходи щодо їх реалізації.

2.10. Сприяти забезпечення додержання трудової дисципліни на Підприємстві.

2.11. Надавати допомогу працівникам за їх зверненням щодо вирішення проблемних питань.

2.12. Представляти права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцем в ході приватизації держаної власності, в обговоренні питань приватизації, передачі об'єктів у комунальну власність, представляти інтереси працівників підприємств в ході процедури банкрутства.

РОЗДІЛ III

Гарантії працівникам у разі зміни організації виробництва, форми власності, банкрутства підприємства

Власник зобов'язується:

3.1 Доводити до профспілкової сторони та працівників своєчасну та повну наявну інформацію щодо можливості проведення на підприємстві: реструктуризації, приватизації, передачі об'єктів до комунальної власності, загрози банкрутства, часткової зупинки виробництва, ліквідації підприємства, 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 профспілковою стороною проекти програм реформування реструктуризації Підприємства та перелік майна, яке підлягає списанню, продажу, консервації, передачі в оренду, комунальну власність, а також майна, на базі якого будуть створені нові юридичні особи, філії тощо.

Передбачити 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 – вжити заходів, що зачіпають соціально-економічні права та інтереси працівників.

Профспілка 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

Власник зобов'язується:

4.1. Вживати заходів до зменшення плинності кадрів та скорочення непродуктивних втрат робочого часу.

4.2. Не допускати необґрутованого скорочення робочих місць.

У разі виникнення об'єктивних причин, через які неминучі звільнення працівників, забезпечити проведення звільнень за умови попереднього (не пізніше ніж за три місяці) письмового повідомлення первинних профспілкових організацій про причини, строки їх проведення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, а також про заходи, які спрямовані на працевлаштування працівників, що підлягають вивільненню. 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 обґрутована 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.

За рахунок та в межах наявних фінансових ресурсів Підприємство за згодою працівника проводить перепідготовку або підвищення кваліфікації працівників, що вивільняються, з метою їх подальшого працевлаштування.

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

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

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

4.6. Проводити професійне навчання працівників та підвищення їхньої кваліфікації, а також визначати 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.

4.7. Гарантувати випускникам закладів освіти усіх рівнів, які навчалися за заявками і напрвленнями підприємства, працевлаштування згідно з договорами, які було укладено між Підприємством, закладами освіти і випускниками закладів та забезпечувати їх найманим житлом із відшкодуванням вартості проживання в залежності від фінансових можливостей (згідно договору найму).

Профспілка зобов'язується:

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

4.9. Згідно із законодавством аналізувати стан роботи з питань зайнятості на Підприємстві, вносити роботодавцю пропозиції щодо поліпшення цієї роботи.

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

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

4.12. Надавати членам профспілки правову допомогу, консультації і при необхідності відстоювати їх права.

РОЗДІЛ V

Оплата праці

Сторони домовились:

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.

5.2. Підприємством можуть тимчасово встановлюватися норми оплати праці нижчі за визначені Галузевою угодою, (пункт 5.1 колективного договору) але не нижчі від державних норм і гарантій в оплаті праці, лише на період подолання фінансових труднощів, терміном не більше шести місяців.

5.3. Гарантувати, що мінімальний розмір оплати праці працівників не може бути меншим законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати за умови повного виконання місячної, годинної норми праці (обсягу робіт).

5.4. Установити:

5.4.1. Міжрізрядні тарифні коефіцієнти для визначення тарифних ставок робітників підприємства (**додаток 1**).

5.4.2. Коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників підприємства до місячної тарифної ставки робітника І розряду на лісокультурних (лісогосподарських) роботах (**додаток 2**).

5.4.3. Коефіцієнти співвідношень посадових окладів керівників, професіоналів та фахівців підприємства до місячної тарифної ставки робітника І розряду на лісокультурних (лісогосподарських) роботах (**додаток 3**).

5.4.4. Коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок (окладів, посадових окладів) працівників наскрізних професій до місячної тарифної ставки робітника І розряду на лісокультурних (лісогосподарських) роботах (**додаток 4**).

5.4.5. Заступникам керівників структурних підрозділів підприємства, посади яких не передбачені Галузевою угодою, 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 Галузевою угодою, визначаються підприємством самостійно на рівні посадових окладів відповідних категорій професіоналів, фахівців та технічних службовців.

5.4.6. Виконання лісниками додаткових відрядно оплачуваних робіт допускається за їх згодою в межах лісництва, якщо це не призведе до погіршення охорони лісів від пожеж, незаконних рубок і інших лісопорушень, захисту лісу від шкідників та хвороб. Особливості оплати праці лісників додається (**додаток 5**).

5.5. Перелік та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів (окладів) працівників, умови їх виплати встановлені (**додаток 6**).

5.6. Форми і системи оплати праці, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, норми праці, розцінки, умови виплати премій, винагород і інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, встановлюється згідно додатків до колективного договору, чинним законодавством та Галузевою угодою.

5.7. При формуванні схеми посадових окладів максимальні коефіцієнти співвідношень не повинні перевищувати мінімальні установлені Галузевою угодою, більш ніж на 15 відсотків.

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

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

- відрядникам – за подвійними відрядними розцінками;
- працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками – у розмірі подвійної годинної денної ставки;
- працівникам, які одержують місячний оклад,- у розмірі одноарної годинної або денної ставки зверх окладу.

Оплата праці працівників, зайнятих на ліквідації наслідків стихійного лиха або виконанні інших особливо важливих завдань, проводиться за підвищеними тарифними ставками (окладами), посадовими окладами на період їх виконання на умовах, визначених у колективному договорі, якщо інше не передбачене чинним законодавством.

Затвердження штатного розпису проводиться відповідно до типової форми, затвердженої наказом Міністерства фінансів України 28 січня 2002 року № 57 «Про затвердження документів, що застосовуються в процесі виконання бюджету» (із змінами), зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 1 лютого 2002 року № 86/6374.

Штатний розпис і розміри посадових окладів працівників затверджуються Вінницьким ОУЛМГ.

Професії робітників з відрядною оплатою праці до штатного розпису не включається, так як це не передбачено чинним законодавством.

5.8. При визначенні тарифних ставок і посадових окладів Підприємство, здійснює заходи щодо удосконалення структури заробітної плати. Вживає заходи щодо збільшення

частки основної (тарифної) заробітної плати у середній, яка не може бути меншою за 65 відсотків.

5.9. 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 7**) ;

- водіям автотранспортних засобів відповідно до «Положення про присвоєння класності водіям» (**додаток 8**).

5.10. З метою посилення матеріальної зацікавленості працівників підприємства щодо підвищення ефективності лісогосподарського виробництва та якості робіт на підприємстві за погодженням з профспілковим комітетом застосовувати системи преміювання (поточне преміювання; виплата винагороди за вислугу років; за підсумками роботи за рік; одноразові заохочувальні виплати, тощо) з урахуванням фінансових можливостей і при наявності коштів.

Конкретні умови, розміри і порядок нарахування премій визначається положеннями про преміювання, які додаються до колективного договору (**додатки 9,10,11,12,13**).

5.11. Не допускати зниження загального рівня оплати порівняно з раніше прийнятим. У разі змін умов оплати праці, з об'єктивних причин, в бік погіршення повідомляти працівників не пізніше, як за два місяці до їх запровадження. Усі зміни в умовах оплати праці проводити лише за погодженням із профспілковим комітетом.

5.12. Забезпечити зростання фонду оплати праці в розмірах не менших від росту обсягів виробництва.

Механізм формування фонду оплати праці підприємство визначає самостійно при укладанні колективного договору та складанні фінансового плану, виходячи із результатів виробничої діяльності та продуктивності праці, тарифних умов (діючих ставок, розцінок, окладів), розмірів доплат, надбавок, премій чи планової чисельності персоналу і середньої заробітної плати одного працівника з урахуванням її зростання.

Спеціальні (власні) кошти використовуються на виплату заробітної плати та інших заохочувальних виплат на умовах колективного договору відповідно до чинного законодавства (ст. ст. 4, 13 Закону України “Про оплату праці”).

5.13. Для працівників виробництв, цехів, дільниць, які виконують роботи невластиві діяльності галузі лісового господарства (за винятком передбачених в Угоді), умови оплати праці встановлюються в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, визначених Угодами тих галузей, до яких ці підрозділи відносяться за характером виробництва. У випадку, коли умови оплати праці інших галузей нижчі від норм цієї Угоди - застосовуються мінімальні гарантії цієї Угоди.

5.14. Посадовий оклад керівника державного підприємства встановлюється Держлісагентством при укладенні контракту згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 № 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 І-го розряду, визначеного колективним договором, та групи з оплати праці Підприємства, що встановлюється Держлісагентством залежно від середньооблікової чисельності працівників в еквіваленті повної зайнятості за рік, вартості активів підприємства або чистого доходу від реалізації продукції товарів (робіт, послуг), за даними останньої річної фінансової звітності, у кратності до мінімального посадового окладу (ставки) працівника основної професії. Періодичність перегляду груп підприємств визначається Держлісагентством.

5.15. 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 тарифної ставки робітника III розряду на відповідних роботах.

5.16. Працівникам, направленим для виконання лісогосподарських і лісозаготівельних робіт, при неможливості їх повернення до місця постійного

проживання, встановлюється надбавка за роз'їзний характер роботи за кожну добу фактичного знаходження за межами постійного місця проживання. Розмір цієї надбавки для різних категорій працівників встановлюється спільним рішенням власника і профкому відповідно до наказу.

5.17. Виплату заробітної плати здійснювати регулярно в робочі дні два рази на місяць:
- аванс 22 числа , остаточну виплату 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.

Установити, що у разі виникнення на Підприємстві заборгованості із виплати заробітної плати роботодавець та профспілковий орган вживають заходів щодо її ліквідації. У встановленому законодавством порядку розглядається питання відповідальності керівника та доцільноті розірвання контракту з керівником Підприємства, де є заборгованість із виплати заробітної плати. У разі порушення термінів виплати – компенсувати працівникам втрату частини заробітної плати згідно з чинним законодавством.

Дотримуватись діючих норм законодавства щодо форм виплати заробітної плати.

5.18. Проводити індексацію заробітної плати у зв'язку з ростом індексу споживчих цін.

5.19. Спеціалістам підприємства за керівництво виробничу практикою здобувачів освіти, суб'єктів освітньої діяльності проводити доплату щомісяця за фактичні дні виходу студентів та учнів на практику в таких розмірах:

- при чисельності практикантів 1 – 2 чоловіки - 5 відсотків; 3-4 чоловіки – 10 відсотків ; 5-7 чоловік – 15 відсотків; 8-10 чоловік – 20 відсотків посадового окладу (окладу, місячної тарифної ставки).

Нормування праці

Сторони домовились:

5.20. Для нормування праці робітників застосовувати галузеві, міжгалузеві норми і нормативи з праці, а також розроблені у встановленому порядку самим підприємством. Перелік діючих збірників норм виробітку, часу, обслуговування, які пропонуються для застосування та класифікатор професій і випусків Довідника кваліфікаційних характеристик професій (далі - ДКХП), які є обов'язковими для застосування приводиться у (додатку 14).

5.20.1. Роботодавець 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, Підприємство у встановленому порядку організовує розробку відповідних нормативів і затверджує їх за погодженням із профспілковим комітетом.

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

Забезпечити гласність усіх заходів щодо поліпшення стану нормування праці (запровадження нових та заміна або перегляд чинних нормативів з праці, застосування поправочних коефіцієнтів тощо). Дотримуватись законодавчих норм з інших питань, що стосуються нормування праці.

5.20.2. Положення про оплату і нормування праці працівників, яке застосовуються на Підприємстві (додаток 15).

5.20.3. Присвоєння, підвищення та перегляд кваліфікаційних розрядів робітникам та кваліфікаційних категорій професіоналам і фахівцям здійснюють комісії з проведення

кваліфікаційної атестації згідно з Довідниками кваліфікаційних характеристик професій працівників.

5.21. Здійснювати аналіз стану нормування праці та інформувати про це профспілкову сторону.

Профспілка зобов'язується:

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

5.23. Надавати консультивну та правову допомогу з питань оплати праці працівникам – членам профспілки, представляти їхні інтереси у комісії по трудових спорах та судових органах.

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

Соціальний захист та задоволення духовних потреб

Сторони вважають за доцільне:

5.25. Формувати та використовувати кошти на соціально-побутові пільги і культурно-оздоровчі заходи, виходячи з пріоритетів та фінансових можливостей підприємства відповідно переліку (**додаток 16**).

5.26. Дотримуватися норм і вимог, передбачених Законом України "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії".

5.27. Фінансувати витрати на розвиток та належне утримання об'єктів соціальної інфраструктури, які перебувають на балансі підприємства, а також на утримання і заохочення працівників культури, спорту, побуту та інше.

5.28. Не допускати зміни форми власності, передачі іншим юридичним або фізичним особам, здачі в оренду, перепрофілювання та ліквідації об'єктів соціально-культурного і побутового призначення без згоди профспілкового комітету.

5.29. Для підвищення соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку, з метою підвищення престижності роботи в галузі визначити, що стаж роботи на підприємстві до виходу на пенсію має становити 5 років, для отримання статусу пенсіонера підприємства та отримання додаткових соціальних гарантій.

5.30. 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 спартакіадах, конкурсах, оглядах, фестивалях.

5.31. Передбачається (з урахуванням фінансових можливостей):

5.31.1. Виділяти щомісячно на здешевлення вартості харчування штатним працівникам (постійним та сезонним) по 200 гривень за дні роботи, відпустки, хвороби (крім днів відпустки без збереження заробітної плати).

5.31.2. Забезпечити працівників, зайнятих на заготівлі лісу, безкоштовно гарячим харчуванням безпосередньо на робочих місцях.

5.31.3. Частково компенсувати витрати на житлово-комунальні послуги на підставі спільного рішення власника і профкому (відповідно до наказу).

5.31.4. Виділяти за пільговими цінами, затвердженими наказом лісгоспу, дрова для опалення за заявою працівника:

- постійним та сезонним працівникам по 8 скл/м.куб. на рік (пропорційно відпрацьованого часу за 50 % вартості (крім ПДВ).

- пенсіонерам підприємства (стаж роботи в галузі до виходу на пенсію повинен бути не менше 5 років) за місцем проживання виділяти дрова для опалення по 8 скл/м.куб. на рік за 50% вартості (крім ПДВ).

- непрацюючим інвалідам, які вийшли на пенсію по інвалідності і припинили трудову діяльність при стажі роботи не менше 5 років виділяти дрова для опалення по 6 скл/м.куб. на рік за 50% вартості (крім ПДВ).

- сім'ї загиблих на виробництві, в АТО і ООС, сім'ям померлих працівників (чоловікам, жінкам), дітям, що отримують пенсію (по втраті годувальника), одиноким вдовам померлих пенсіонерів, які одержували паливну норму (за наявності довідки, що проживають одноосібно) виділяти дрова для опалення в кількості 6 скл/м.куб. на рік.

- працівників лісовпоряддних партій забезпечувати дровами для опалення за нормативами, встановленими для працюючих підприємства (відповідно до протоколу засідання лісовпоряддної партії).

5.31.5. Виділяти працівникам та пенсіонерам лісгоспу (стаж роботи в галузі не менше 5 років і вийшли на пенсію з лісгоспу) будівельні матеріали для індивідуального будівництва та ремонту житла (господарських будівель) за 50 % її вартості за діючими цінами (крім ПДВ). Виписка проводиться за рішенням цехового комітету (при наявності довідок з ОТГ, актів житлово-побутової комісії).

5.31.6. Працівникам та пенсіонерам виділяти автотранспорт для перевезення дров для опалення, пільгової деревини з оплатою його послуг у розмірі 50 % (крім ПДВ).

5.31.7. Працівникам та пенсіонерам проводити реалізацію м'яса, меду, риби власного виробництва за 50 % вартості від ринкової ціни; зерна, сіна по діючих цінах на підприємстві (крім ПДВ).

5.31.8. Працівникам та пенсіонерам до новорічних свят за рахунок коштів підприємства (крім ПДВ) виділяти новорічні ялинки.

5.31.9. Організовувати працівникам та пенсіонерам санаторно-курортне лікування, оздоровлення, бази відпочинку, оздоровчі табори для дітей працівників:

- за рахунок коштів лісгоспу (при наявності коштів) з оплатою 50 % їх вартості.

5.32. Працівникам та пенсіонерам надаються безкоштовно службові земельні наділи (ділянки орної землі та сінокоси) при наявності довідок ОТГ (довідка про наявність земельних ділянок та ВРХ) в таких розмірах:

■ лісовий охороні:	орної землі	до	0,5 га
	сінокосу	до	0,5 га
■ працюючим лісгоспу:	орної землі	до	0,15 га
	сінокосу	до	0,20 га
■ сім'ям (чоловікам, жінкам) померлих працівників та непрацюючим пенсіонерам:	орної землі	до	0,15 га
	сінокосу	до	0,15 га

5.33. Посадові особи державної лісової охорони (лісничі, помічники лісничих, майстри лісу) на період роботи забезпечуються житловими приміщеннями (лісовими кордонами) за місцем роботи (якщо такі є в наявності, відповідно до договору проживання).

Оплата комунальних послуг на загальних підставах.

5.34. За рахунок коштів лісгоспу проводити оплату новорічних подарунків для дітей (згідно затверджених списків) з врахуванням фінансових можливостей.

5.35. Проводити одноразові виплати, одноразове заохочення працівників та непрацюючих пенсіонерів (з врахуванням фінансових можливостей) за спільним рішенням власника і профкому:

- з нагоди державних та релігійних свят, професійних свят.
- з нагоди ювілейних дат працівників (40;50; 60 років) – в розмірі 100 % тарифної ставки чи посадового окладу.
- виділяти кошти для святкування та відзначення кращих працівників з нагоди професійного свята «Дня працівника лісу».

5.36. Виплачувати одноразову допомогу працівникам при виході на пенсію за віком, по вислuzі років, по інвалідності (безстроково) у розмірі 500 гривень за кожний відпрацьований рік на підприємстві (у стаж роботи включати весь час роботи на даному підприємстві).

Виплачувати одноразову допомогу працівникам при звільненні за скороченням штату у розмірі посадового окладу, тарифної ставки при стажі роботи більше 10 років.

5.37. Виплачувати матеріальну допомогу всім або більшості працівників та непрацюючим пенсіонерам на оздоровлення та на інші цілі (з врахуванням фінансових можливостей) за спільним рішенням власника і профкому.

5.38. Надавати матеріальну допомогу разового характеру окремим працівникам, пенсіонерам у зв'язку з сімейними обставинами, на оплату лікування, оздоровлення дітей тощо (з врахуванням фінансових можливостей):

- у зв'язку зі смертю працівника 1000 гривень, в тому числі тих, які вийшли на пенсію а близьких родичів працівника (батька, матері, дитини, чоловіка, дружини) у розмірі 500 гривень;

Надавати матеріальну допомогу (з врахуванням фінансових можливостей), розмір допомоги встановлюється відповідно до наказу :

- жінці при народженні дітей у розмірі не менше прожиткового мінімуму;
- допомогу на лікування;
- з нагоди одруження;
- багатодітним та малозабезпеченим сім'ям;
- працівникам, які постраждали внаслідок непередбачених обставин (стихійного лиха, крадіжки, пожежі, тощо).

Надавати матеріальну допомогу особам, які повернулись після звільнення із лав Збройних Сил України.

5.39. Одноразову допомогу сім'ї працівника, загиблого на виробництві з вини Підприємства, розмір допомоги встановлюється відповідно до наказу.

5.40. Одноразову допомогу сім'ям працівників, які померли внаслідок травм, чи професійних захворювань, пов'язаних з виконанням ними трудових обов'язків, розмір допомоги встановлюється відповідно до наказу.

5.41. Компенсувати працівникам витрати за використання для потреб виробництва власного інструменту і особистого транспорту (відповідно до наказу по підприємству).

5.42. З метою своєчасного та якісного виконання доведених завдань, ефективного та раціонального використання лісосічного фонду, своєчасного проведення робіт по забезпеченню і відтворенню лісів, забезпечення умов праці згідно з санітарно - побутовими вимогами та правилами організувати трудове суперництво серед лісництв, лісомайстерських дільниць.

Підсумки трудового суперництва підводити щоквартально. Показники для підведення підсумків додаються до колективного договору.

5.43. Надавати безвідсоткову поворотну безстрокову позику, матеріальну допомогу працівникам на будівництво чи придбання житла, навчання працівників або їхніх дітей у учбових закладах та на інші потреби (з врахуванням фінансових можливостей) (на підставі заяви, відповідно до наказу).

Часткову компенсацію вартості утримання дітей в дошкільних закладах.

Одноразову допомогу молодим сім'ям для обзаведення домашнім господарством, наймання квартири для молодих сімей і молодих спеціалістів на підставі заяви відповідно до наказу.

5.44. Виплату компенсації працівникам, які знімають житло, у розмірі не нижче 50 відсотків від вартості проживання на місяць (або фіксовану грошову допомогу на місяць) при наявності договору найму (за заявою працівника) залежно від фінансових можливостей підприємства, відповідно до наказу.

5.45. Організовувати доставку працівників на роботу і з роботи (на лісосіки) транспортом підприємства, в т.ч. тих, що працюють у вечерні та нічні зміни, або проводити компенсацію цих витрат.

5.46. Щомісячно відраховувати профспілковому комітету кошти на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірі 0,9 % фонду оплати праці підприємства. Перерахування коштів на поточні рахунки первинної профспілкової організації проводити щомісячно з виплатою заробітної плати при остаточному розрахунку (за другу половину місяця).

5.47. Оплата праці за відрядження працівникам, які направленні у службове відрядження, здійснюється у розмірі середнього заробітку.

5.48. Проводити медичне страхування працівників в межах фінансових можливостей.

5.49. Проводити лісівничо-просвітницьку діяльність серед школярів за темою «Людина та Ліс» відповідно до «Правил проведення конкурсу»;

Відзначати та нагороджувати переможців конкурсів грамотами та цінними подарунками вартістю:

- за I місце – 300 гривень
- за II місце – 200 гривень
- за III місце – 100 гривень.

5.50. Забезпечити своєчасну та в повному обсязі атестації робочих місць за умовами праці з метою виявлення небезпечних і шкідливих факторів, розроблення заходів щодо їх усунення.

Збільшувати витрати на охорону праці на одного працюючого незалежно від економічного стану Підприємства в порядку передбаченому колективним договором.

5.51. Забезпечити систематичне підвищення рівня обізнаності працівників з проблемами, пов'язаними з ВІЛ/СНІДОМ, Covid -19 та іншими небезпечними вірусними інфекціями, і їх впливом на здоров'я.

5.52. На вимогу первинної профспілкової організації надавати інформацію щодо відомостей про юридичну особу, ідентифікуючу інформацію, яку юридична особа щороку подає державному реєстратору.

Профспілка зобов'язується:

5.53. Сприяти проведенню оздоровлення сімейного відпочинку та лікування працівників, організовувати оздоровлення дітей у дитячих таборах.

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

5.55. Здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне та пенсійне страхування. Постійно вивчати потреби у соціальному захисті, узагальнювати і розповсюджувати досвід, який є у галузі, надавати консультативну і методичну допомогу з цих питань.

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

Кошти витрачати за кошторисом. Вести облік та звітувати власнику та трудовому колективу про витрачення цих коштів.

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

5.58. Здійснювати контроль за роботою та утриманням об'єктів соціальної сфери (побутових приміщень тощо). Результати перевірок доводити до відома власника і, за необхідністю, вимагати усунення виявлених недоліків.

5.59. Виділяти кожному працюючому, члену профспілки цільову допомогу на здешевлення паливної норми (дров паливних) за рахунок коштів профспілки, залежно від наявних коштів.

5.60. Виділити кожному працюючому, члену профспілки цільову матеріальну допомогу на придбання новорічної ялинки за рахунок коштів профспілки.

5.61. Виділяти за рахунок профспілки кошти на оздоровлення, санаторно-курортне лікування працівників та їх дітей з оплатою 50% їх вартості (при наявності коштів).

5.62. За рахунок коштів профспілки проводити оплату новорічних подарунків для дітей згідно затверджених списків (при наявності коштів).

РОЗДІЛ VI

Режим праці та відпочинку

Сторони домовились:

6.1. Трудові відносини у сфері праці та відпочинку будувати на засадах дотримання законодавства України про працю, державних гарантій і договірного регулювання.

6.2. Забезпечувати встановлену законодавством нормальну тривалість робочого часу 40 годин на тиждень. Для окремих категорій працівників, визначених чинним законодавством, або за результатами атестації робочих місць за умовами праці, встановлювати скорочену тривалість робочого часу.

6.2.1. Спільно з профспілковим комітетом розробити Правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства та затвердити їх на загальних зборах (конференції) трудового колективу.

6.2.2. Встановлювати розпорядок роботи (початок та закінчення денної роботи чи зміни, перерви для відпочинку і харчування) згідно з затвердженими Правилами та графіками роботи (**додаток 17**).

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

6.4. Враховуючи сезонний характер та терміновість виконання лісокультурних, протипожежних, захисних та інших заходів в лісовому господарстві в окремих випадках допускати збільшення тривалості робочої зміни до 12 годин. Компенсувати години понадпланових робіт в цих випадках наданням додаткових безоплатних годин відпочинку в інший період облікового часу (відповідно до чинного законодавства України).

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

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

6.6. Не вилучати з робочого часу працівників час приймання їжі, якщо за умовами виробництва працівник не має права відлучатися з робочого місця та використати час обідньої перерви на свій розсуд. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлювати спільним рішенням власника та за погодженням з профспілковим комітетом (відповідно до наказу).

6.7. Встановлювати додаткові оплачувані перерви, що включаються до робочого часу (ст. 168 КЗпП), для обігрівання працюючих в холодну пору року на відкритому повітрі або в неопалюваних приміщеннях на лісозаготівельних та низькоскладських роботах (згідно наказу).

6.8. Встановити на підприємстві п'ятиденний робочий тиждень з тривалістю робочого часу - 40 годин на тиждень та двома вихідними днями (субота та неділя).

У зв'язку з коротким світловим днем в осінньо-зимовий період встановити з 1 листопада по 1 квітня шестиденний робочий тиждень з тривалістю зміни 7 годин з вихідним днем у неділю на таких видах робіт: лісозаготівлях, вивезенні деревини, низькоскладських роботах, ремонтних роботах та інших роботах за спільним рішенням власника та за погодженням з профспілковим комітетом (відповідно до наказу).

Запроваджувати гнучкий режим робочого часу для працівників, в літній період роботи за високої температури повітря, вище 30 градусів С, регулювати тривалість робочого дня, встановлювати час початку, перерви та закінчення роботи.

6.9. Змінювати режим робочого часу у установленому законодавством порядку за погодженням з профспілковим комітетом.

6.10. Дотримуватись вимог законодавства при залученні працівників до надурочних робіт, роботи в нічний час, поділу робочого часу на частини, роботи у вихідні, святкові і неробочі дні, введені підсумованого обліку робочого часу та в інших випадках.

6.11. Надавати працівникам основні і додаткові відпустки в порядку та тривалості, встановленими чинним законодавством, іншими нормативними актами та цим договором. Зберігати за працівниками раніше встановлені відпустки більшої тривалості, дотримуючись умов, визначених відповідними нормативними актами (**додатки 18,19,20**). За бажанням працівника сприяти виплаті щорічної відпустки (або її частини) в стислі терміни (у зв'язку із сімейними обставинами, станом здоров'я, тощо) згідно з заявою про

отримання заробітної плати в терміни, визначені між працівником та роботодавцем, відповідно статті 7 Конвенції N 132, ратифікованої Законом України від 29.05.2001р. N 2481-III; листа мінсоцполітики від 05.01.2012 року № 7/13/133-12.

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

6.11.2. Надавати працівникам за сімейними обставинами та з інших причин, за їх бажанням і погодженням з керівником структурного підрозділу, відпустку без збереження 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.

Надавати працівникам додаткові, понад встановленні законодавством відпустки за сімейними обставинами, без урахування вихідних (з оплатою у розмірі середнього місячного заробітку):

- народження дітей (батькові) – 3 дні;
- шлюбу працівників або їх дітей – 3 дні;
- проводів на військову службу дітей (батькам) – 3 дні;
- у разі смерті рідних – 3 дні;

6.11.3. Надавати вільний від роботи день за заявою працівника (з оплатою у розмірі середнього місячного заробітку) з приводу:

- ювілейних дат з дня народження працівника;
- 1-го вересня – одному з батьків, діти яких навчаються в 1-4 класах, якщо ці дні припадають на робочий день.

6.12. За згодою з профспілковим комітетом можливе встановлення скороченої тривалості робочого часу, при збереженні рівня заробітної плати, вагітним жінкам, жінкам, які мають малолітніх дітей або дитину-інваліда, та деяким іншим категоріям працівників.

6.13. Чергування працівників у вихідні та святкові дні погоджувати з профспілковим комітетом та компенсувати ці дні у порядку, визначеному законодавством.

6.14. Не допускати примушення працівників до переходу на роботу з неповним робочим часом за відсутності змін в організації виробництва та праці.

Профспілка зобов'язується:

6.15. Здійснювати контроль за додержанням на Підприємстві законодавства з питань робочого часу і часу відпочинку. У разі виявлення порушень вносити власникам підприємств подання про їх усунення.

6.16. Надавати працівникам практичну допомогу та консультації з чинного законодавства.

РОЗДІЛ VII

Охорона праці і здоров'я працівників

Власник зобов'язується:

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

7.2. Забезпечувати виконання Галузевої програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

Щорічно розробляти та здійснювати контроль за виконанням Комплексних заходів поліпшення безпеки праці та санітарно-побутових умов, як складової частини колективного договору (додаток 21).

7.3. Забезпечити фінансування витрат на охорону праці у розмірі не менш ніж 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.

7.4. Забезпечити своєчасне проведення на Підприємстві атестації робочих місць 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 (**додатки 22,23,24,25**).

7.5. Сприяти впровадженню більш безпечної техніки і технологій, ефективних технічних засобів охорони праці, а також повному забезпеченю працівників засобами індивідуального та колективного захисту відповідно до встановлених норм (**додаток 26**).

7.6. Працівникам, які отримали виробничу травму, або членам сімей загиблих на виробництві працівників здійснювати додаткові, понад передбачені законодавством, виплати та надавати пільги за рахунок коштів Підприємства при наявності фінансових ресурсів (згідно наказу).

7.7. Здійснювати постійний контроль за станом охорони праці, профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань. Надавати Профспілці облікову та звітну документацію щодо стану охорони праці, виробничого травматизму та професійних захворювань. Інформувати виробничі підрозділи про обставини і причини нещасних випадків із смертельними наслідками, із зазначенням заходів щодо недопущення їх повторення з аналогічних причин.

7.8. Сприяти Профспілці у здійсненні громадського контролю за виконанням власником вимог законодавства з охорони праці та забезпеченням безпечних і нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, а також виконувати вимоги Профспілки по усуненню виявлених недоліків.

7.9. Організувати навчання, підвищення кваліфікації та перевірку знань з охорони праці керівних працівників, спеціалістів та фахівців а також представників профспілки за рахунок коштів Підприємства.

Для навчання працівників безпечних умов праці надається вільний від основної роботи час (оплата згідно тарифної ставки, посадового окладу).

7.10. Організовувати для керівних працівників, спеціалістів, фахівців та представників Профспілки навчання із впровадженням Систем управління охороною здоров'я та безпекою праці на основі керування ризиками, відповідно до вимог ДСДУ ISO 45001:2019.

7.11. За рахунок коштів Підприємства здійснювати проведення медичних оглядів працівників, знятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі.

7.12. За участю профспілкової сторони що півроку аналізувати стан тимчасової непрацездатності працівників та причини захворювань. Вживати заходів щодо зниження захворюваності і втрат робочого часу через хворобу.

7.13. Проводити спільно з профспілковою стороною своєчасне і об'єктивне розслідування нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві. Забезпечити безумовне виконання організаційно-технічних заходів, запропонованих комісією з розслідування нещасних випадків на виробництві.

Унеможливити приховування нещасних випадків, виробничих травм від розслідування.

7.14. Двічі на рік за участю представників профспілки, розглядати інформацію про стан охорони праці на виробництві на засіданні комісії оперативного адміністративно-громадського контролю.

7.15. Щорічно 28 квітня організовувати проведення Дня охорони праці.

Працівники підприємства зобов'язується:

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

Обов'язково користуватися засобами індивідуального та колективного захисту, передбаченими правилами техніки безпеки праці.

Проходити у встановленому порядку медичні огляди.

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.

Профспілка зобов'язується:

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

7.18. Проявляти принциповість представників профспілки – членів комісій при розслідуванні нещасних випадків стосовно захисту прав потерпілих. Продовжувати роботу щодо недопущення приховання нещасних випадків від розслідування та безпідставної кваліфікації виробничих травм як травм невиробничого характеру.

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

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

7.21. Приймати активну участь в проведенні Дня охорони праці.

РОЗДІЛ VIII

Соціальний діалог

Сторони домовилися:

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

8.2. Надавати організаційну та методичну допомогу учасникам соціального діалогу з питань колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, укладення Колективного договору та забезпечення його виконання.

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

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

8.5. Вивчати, аналізувати та обговорювати на спільних нарадах проблеми регулювання виробничих, соціально-економічних і трудових відносин, приймати спільні рішення та вживати заходів щодо їх реалізації.

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

8.7. Надавати допомогу щодо формування Колективного договору з урахуванням норм чинного законодавства, положень Галузевої угоди.

8.8. Підприємство та Профспілки мають рівне право отримувати на безоплатній основі статистичну, аналітичну та іншу інформацію з питань, що є предметом цього Колективного договору, зокрема з результатів виробничої діяльності і соціального розвитку Підприємства, оплати праці, трудових ресурсів і зайнятості, охорони праці та інших.

РОЗДІЛ IX

Гарантії діяльності профспілкового комітету

Власник зобов'язується:

9.1. Сприяти створенню належних умов діяльності профспілкової організації на підприємстві.

9.1.1. Забезпечити реалізацію прав та гарантій діяльності Профспілки визначених законодавством, зокрема, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Галузевою угодою та Колективним договором, не допускати втручання в діяльність, обмеження прав.

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 профспілкових органів вищого рівня 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. Брати участь в заходах профспілкової сторони щодо захисту трудових та соціально-економічних прав на їх запрошення.

9.1.6. Надавати профспілковому комітету безкоштовно необхідні для їх діяльності приміщення з обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, охороною для роботи самих комітетів і проведення зборів працівників підприємства, засобів зв'язку для постійного користування і, в разі необхідності, транспорту.

Забезпечувати профспілковій організації можливість розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства в доступних для працівників місцях.

9.1.7. Щомісячно і безоплатно утримувати із заробітної плати та перераховувати на рахунки відповідних організацій Профспілки профвнески членів профспілки (за наявності їх письмових заяв) одночасно з виплатою заробітної плати. Якщо на підприємстві існує заборгованість з перерахуванням профспілкових внесків, роботодавець зобов'язується її ліквідувати (за графіком). У разі безпідставного допущення заборгованості з перерахування профорганізації профспілкових внесків розглядати питання щодо розірвання контракту з керівником підприємства.

9.1.8. 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. За рахунок коштів підприємства цим працівникам можуть бути надані додаткові пільги, якщо це передбачено колективним договором. Зберегти преміювання, виплату винагород, інші заохочення, а також компенсації і соціально-побутові пільги, встановлені колективним договором для працівників підприємства. Цим працівникам можуть бути надані додаткові пільги на умовах, передбачених колективним договором.

9.1.9. Надавати членам виборчих профспілкових органів, які не звільненні від своїх виробничих обов'язків, вільний від роботи час для виконання ними повноважень та громадських обов'язків в інтересах трудового колективу із збереженням середньої заробітної плати:

- голові профкуму - 2 годин на тиждень;
- голові цехового комітету профспілки - до 2 годин на тиждень;
- членам профкуму та цехових комітетів - до 2 годин на тиждень;
- членам комісій профкуму - до 2 годин на тиждень.

9.1.10. На час профспілкового навчання, працівникам, обраним до складу виборчих профспілкових органів, надавати додаткову відпустку тривалістю до 6

календарних днів із збереженням заробітної плати за рахунок коштів підприємства.

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

9.1.11. 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».

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

Сторони домовилися:

9.2. У разі надання послуг приватними структурами в проведенні лісосічних та інших лісогосподарських робіт сторони сприяють утворенню профспілкових організацій.

9.3. Керівником підприємства здійснювати за рахунок коштів підприємства оплату праці (повністю або частково) голів первинних профспілкових організацій на умовах, передбачених сторонами.

РОЗДІЛ X

Контроль за виконанням колективного договору

3 метою забезпечення реалізації положень цього договору, здійснення контролю за його виконанням, -

Сторони зобов'язуються:

10.1. Сторони, визначаючи соціальний діалог як загальновизнану форму співпраці профспілок і роботодавців на базі рівноправного партнерства, з метою вирішення соціальних, економічних і трудових відносин, вважаючи необхідним забезпечити подальший розвиток соціального діалогу і підвищення його ефективності.

10.2. У разі необхідності (не введення норм та положень колективного договору, не укладення колективного договору, тривалої затримки виплати заробітної плати, тощо) створити спільні комісії з метою оцінки ситуації та надання допомоги у вирішенні питань.

10.3. Контроль за виконанням колективного договору можуть здійснювати трудовий колектив чи підприємство, які звертаються по суті питання до двосторонньої комісії або безпосередньо до осіб, які підписали колективний договір.

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

10.5. Виконання Колективного договору, розглядати двічі на рік: за I півріччя - у липні-серпні поточного; за рік - у лютому – березні наступного року.

10.6. Забезпечувати на всіх рівнях участь представників Профспілки у засіданнях комісій, технічних нарад 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 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.

Визначити осіб, відповідальних за виконання положень колдоговору, і встановити терміни виконання (додаток 27).

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

Колективний договір підписали:

від сторони власника

від профспілкової сторони



„26” березня 2021 року

Тарас ЮЩИНСЬКИЙ



„26” березня 2021 року

Тетяна ТИЩЕНКО

Додаток 1
Розділ V

**Міжроздядні тарифні коефіцієнти
для визначення ставок робітникам**

Розряди	I	II	III	IV	V	VI
Коефіцієнти	1,00	1,08	1,20	1,35	1,54	1,80

Додаток 2
Розділ V

**Коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок
робітників до місячної тарифної ставки робітника І розряду на лісокультурних
(лісогосподарських) роботах**

№ п/п	Види виробництв та робіт 2	Коефіцієнти 3
1		
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 лісозаготовельні роботи: розвантаження, обрубування (зрізування) сучків, розкряжування хлистів; корування; сортування, штабелювання деревини; навантаження її на автомобільний транспорт, розколювання дров; виробництво технологічної тріски	1,20
3.	Інші лісозаготовельні 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

I. Вантажні автомобілі

Вантажність автомобілів (в тоннах)	I група бортові автомобілі та автомобілі фургони загального призначення	II група спеціалізовані та спеціальні автомобілі: самоскиди, цистерни, рефрижератори, пожежні, техдопомоги, автокрані, автонавантажувачі та інші; сідельні тягачі з напівпричепами. Бортові автомобілі, переобладнані 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 %. Тарифні ставки для водіїв автокранів установлюються на пункт вище по вантажності. Вантажопідйомність автомобіля – тягача з додатковими напівпричепами та причепами встановлюється за сумарною вантажністю базового автомобіля та напівпричепа і причепа.

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

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

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

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

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

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

		Мінімальні	Максимальні
1.	Секретар керівника	1,04	1,20
2.	Лісник	1,56	1,79
3.	Єгер	1,38	1,59
4.	Старший єгер	1,69	1,94
5.	Прибиральник службових приміщень	1,00	1,15
6.	Прибиральник територій	1,00	1,15
7.	Комірник	1,15	1,32
8.	Робітники зайняті на вантажно-розвантажувальних роботах: при навантаженні (розвантаженні) в залізничні вагони та інший рухомий склад. На внутрішньо – складській переробці вантажів	1,56	1,79

Коефіцієнти співвідношень посадових окладів керівників, професіоналів та фахівців до місячної тарифної ставки робітника I-го розряду на лісокультурних (лісогосподарських) роботах

(схема посадових окладів)

Найменування посад	Коефіцієнти, установлені колдоговором	
	Мінімальні	Максимальні
Керівник	за контрактом	
Головний інженер, головний лісничий	3,75	4,31
Головні: бухгалтер, економіст	3,28	3,77
Головні: механік	2,92	3,36
Інженери, економісти, бухгалтери, мисливствознавці, агрономи, механіки, юрисконсульти, інженер-технолог, менеджер (управитель) із збуту, адміністратор системи, агент, інженер із застосування комп'ютерів, уповноважений з антикорупційної діяльності, фахівець публічних закупівель та інші:		
Провідні	2,58	2,97
I категорії, старший інспектор з кадрів	2,35	2,70
II категорії, старший: диспетчер, інспектор з кадрів	2,12	2,44
Інженери всіх спеціальностей (без категорій), диспетчер	1,71	1,97
Техніки всіх спеціальностей (без категорій) оператори диспетчерської служби	1,30	1,50
Лісничі, начальник лісопункту: I групи	2,82	3,24

II групи	2,55	2,93
III групи	2,34	2,69
IV групи	2,08	2,39
V групи	1,88	2,16
Начальники: нижнього складу , цеху із переробки деревини :		
I групи	2,55	2,93
II групи	2,34	2,69
III групи	2,08	2,39
IV групи	1,88	2,16
V групи	1,67	1,92
Майстри на лісозаготівельних роботах (на лісосічних та нижньоскладських)	2,19	2,52
I групи		
II групи	1,88	2,16
Старший майстер лісу	1,84	2,12
Старші майстри інших дільниць (цехів)		
I групи	1,98	2,28
II групи	1,88	2,16
III групи	1,67	1,92
Майстри інших дільниць (цехів)		
I групи	1,88	2,16
II групи	1,77	2,04
III групи	1,51	1,74
Майстри лісу (лісового господарства)	1,71	1,97

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

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

П Е Р Е Л І К
виробництв, дільниць, бригад за формами і системами оплати праці

№ п/п	Назва виробництв, дільниць, бригад	Встановлена форма та система оплати праці
1.	Лісозаготівлі: рубки головного і проміжного користування (лісозаготівельні дільниці, лісництва)	Відрядна, відрядно-преміальна
2.	Інші лісогосподарські роботи (лісокультурні, лісорозсадник, протипожежні, лісозахисні та інші лісогосподарські роботи, земляні та дорожні роботи, перевезення кормів для диких тварин)	Відрядна, відрядно-преміальна , погодинна, погодинно-преміальна.
3.	Нижньоскладські роботи: нижній склад, лісопункт	Відрядна, відрядно-преміальна
4.	Вивезення деревини: автогараж лісгоспу, лісництва, лісопункт.	Відрядна, відрядно-преміальна
5.	Переробка деревини: пункти переробки деревини	Відрядна, відрядно-преміальна
6.	Ремонтно-механічна майстерня (слюсари, зварювальники, водії і трактористи на ремонті техніки)	Погодинна, погодинно-преміальна , відрядна
7.	Допоміжні роботи і виробництва (комірник, прибиральник службових приміщень, прибиральник територій, слюсарі-ремонтники, контролер лісозаготівельного виробництва , водії на перевезенні людей, водії на перевезенні господарських вантажів, водії автотранспортних засобів (легкового, спеціального автомобіля), електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, заточувальник деревообробного інструменту , слюсар – електрик з ремонту електроустаткування.	Погодинна, погодинно-преміальна

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 класифікаторі 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;
 - заготовівля садивного матеріалу і лісового насіння;
 - протипожежні, лісомеліоративні, лісозахисні та інші лісогосподарські роботи;
 - ремонт зрошувальної і осушувальної мережі, гідротехнічних споруд, лісогосподарських доріг;
 - zmіщення дюн, пісків;
 - сільськогосподарські роботи;
 - заготовівля живиці, пнів, лубу та кори, деревної зелені, деревних соків, сіна, дикорослих плодів, горіхів, грибів, ягід, лікарських рослин, очерету, збирання лісової підстилки;
 - заготовівля і переробка харчових продуктів лісу, дикорослих плодів, горіхів, грибів, ягід, лікарської сировини, кори, збирання лісової підстилки, заготовівля очерету, деревної зелені;
 - заготовівля новорічних ялинок;
 - виготовлення вінків, корзин тощо;
 - 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).

ПЕРЕЛІК
та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок,
окладів і посадових окладів працівників
державного підприємства „Хмільницьке лісове господарство”

№ п/п	Найменування надбавок	доплат	i	Розміри доплат і надбавок
				1
Доплати				
1.	За суміщення професій, посад (крім керівників підприємств, їх заступників, головних спеціалістів, керівників структурних підрозділів, відділів, цехів, служб та їх заступників).			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 суміщуваних 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) за обійманою посадою.
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 України 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 вечірню зміну 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 годин)			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 розрив зміни (водіям на перевезенні людей)	До 30 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожен день праці в такому режимі.
9.	За керівництво бригадою (бригади, 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 бригади
10.	За інтенсивність праці робітників, які працюють на конвеєрах, поточних та автоматичних лініях	До 12 відсотків тарифної ставки
11.	За інтенсивність праці водіям автотранспортних засобів (на вивезенні лісопродукції)	До 30 відсотків тарифної ставки (місячного посадового окладу)
12.	За ненормований робочий день водіям легкових (в т. ч. спеціальних) автомобілів, бортових автомобілів переобладнаних для перевезення людей і автобусів на перевезенні працівників до місця роботи і назад	25 відсотків тарифної ставки*
13.	За науковий ступінь – доктора наук – кандидата наук (крім працівників наукових організацій)	20 відсотків посадового окладу 15 відсотків посадового окладу

Надбавки

1.	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
2.	a) 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 водієм (включаючи час простоїв згідно подорожніх листів). 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

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	<p>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.</p> <p>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</p>
7.	За роботу з отрутохімікатами	10 відсотків тарифної ставки , посадового окладу
8.	За присвоєні класності: "Лісничий I класу" "Лісничий II класу" "Помічник лісничого I класу" "Помічник лісничого II класу"	15 відсотків посадового окладу 10 відсотків посадового окладу 10 відсотків посадового окладу 5 відсотків посадового окладу
9.	a)" <i>Заслужений лісівник України</i> "** "Заслужений працівник сільського господарства України" "Заслужений природоохоронець України", Заслужені працівники інших професій	20 відсотків посадового окладу
	б) за відзнаку Держлісагентства України „ <i>Почесний лісівник України</i> ”**	10 відсотків посадового окладу, окладу, тарифної ставки
Одноразові грошові винагороди (виплачуються під час нагородження)		
1.	Працівникам, які нагороджені: а) <i>Державними нагородами України, Почесною грамотою та Грамотою Верховної Ради України, Почесною грамотою Кабінету Міністрів України</i>	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 України”	два посадових оклади
	д) Почесна Грамота Державного агентства лісових ресурсів України та Почесна грамота та Грамота Федерації Профспілок України, ЦК Профспілки працівників лісового господарства України	одна тарифна ставка (оклад, посадовий оклад)
	е) Подяка Голови Державного агентства лісових ресурсів України, Подяка Голови Федерації Профспілок України, Подяка Голови ЦК Профспілки лісового господарства України	0,5 тарифної ставки (окладу, посадового окладу)
	ж) Почесна грамота, Грамота обласної державної адміністрації, обласного управління лісового і мисливського господарства, обласного профспілкового об'єднання, обласної організації Профспілки працівників лісового господарства, Подяка Голови обласної державної адміністрації, обласного управління лісового і мисливського господарства	0,3 тарифної ставки (окладу, посадового окладу)
	з) Подяка обласного управління лісового і мисливського господарства	0,25 тарифної ставки (окладу, посадового окладу)
	і) Грамотою , Подякою ДП «Хмільницький лісгосп»	0,2 тарифної ставки (окладу, посадового окладу)
	і) Подяками ДП «Хмільницький лісгосп» - - ветеранів галузі	у розмірі 300 гривень

Порядок та умови виплати доплат, надбавок та одноразових винагород визначається керівником підприємства 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, доплат та одноразових винагород та їх розміри або підвищенні 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 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 7 Розділ V

ПОЛОЖЕННЯ

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

I. 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 України).

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.

II. 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 І класу", "Лісничий ІІ класу", "Помічник лісничого І класу", "Помічник лісничого ІІ 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 області для присвоєння класності "Лісничий І класу", "Лісничий ІІ класу", "Помічник лісничого І класу", "Помічник лісничого ІІ класу".

2.10. Нарахування надбавки до посадового окладу за класність "Лісничий І класу", "Лісничий ІІ класу", "Помічник лісничого І класу", "Помічник лісничого ІІ класу" проводиться на підставі наказу керівника підприємства з часу затвердження рішення колегією територіальних органів в області.

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 І класу", "Лісничий ІІ класу", "Помічник лісничого І класу", "Помічник лісничого ІІ класу" оформляються за формулою, що додається.

2.13. При переході працівників, які мають класність "Лісничий І класу", "Лісничий ІІ класу", "Помічник лісничого І класу", "Помічник лісничого ІІ 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 територіальними органами в області.

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

КВАЛІФІКАЦІЙНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЗВАНЬ "Лісничий І класу", "Лісничий ІІ класу", "Помічник лісничого І класу", "Помічник лісничого ІІ класу"

Кваліфікація працівників для присвоєння класності "Лісничий І класу", "Лісничий ІІ класу", "Помічник лісничого І класу", "Помічник лісничого ІІ 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 лісовпорядніх 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 охорони 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.

III. "Лісничий II класу"

1. Повинен працювати у лісовому господарстві не менше 7 років, у тому числі на цій посаді 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 цій посаді 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 %.

**Подання на присвоєння класності "Лісничий" та "Помічник лісничого"
відповідного класу**

Прізвище, ім'я та по батькові _____
 Рік народження _____ Освіта _____
 Місце роботи _____
 Професія _____
 Стаж роботи в лісовому господарстві _____
 у т.ч. на зайнятій посаді _____

Перелік показників*	Виконання доведених завдань лісництвом за роками			
	20	20	-,+	%
Обробіток ґрунту, га				
Садіння та висівання лісу, га				
Догляд за лісокультурою , га				
Вирощування лісового садивного матеріалу, тис. шт.				
Охорона та захист лісу, тис. грн.				
Рубки формування та оздоровлення лісів, га/м ³				
Приживлюваність, %				

* конкретний перелік показників визначається на підприємстві

Коротка виробнича характеристика _____

Директор підприємства

Головний лісничий

Голова профспілкової організації

ПОЛОЖЕННЯ

про присвоєння класності водіям автотранспортних засобів

Водіями 3 класу є водії, які пройшли навчання і отримали права за однією з категорій: В, С або Д.

У процесі роботи підприємство може присвоїти водію кваліфікацію 2 чи 1 класу.

Для присвоєння 2 класу у посвідченні водія повинен бути дозвіл на керування транспортними засобами категорій В, ВЕ, С, СЕ або ДЕ (Д) (відповідно до старої редакції В, С, Е або Д або Д та Е), а також безперервний стаж роботи водієм 3 класу на підприємстві – не менше трьох років.

Для присвоєння 1 класу повинен бути дозвіл на керування транспортними засобами категорій В, ВЕ, С, СЕ, Д, ДЕ (відповідно до старої редакції В, С, Д та Е), а також безперервний стаж роботи водієм 2 класу на підприємстві – не менше двох років.

Введення цих змін не впливає на раніше присвоєні класності підприємством.

Класність водіям присвоюється кваліфікаційною комісією на підприємстві під час кваліфікаційної атестації та оформляється наказом по підприємству із встановленням доплати за класність.

Класність водія присвоєна роботодавцем на попередньому місці роботи не зберігається (якщо тільки він не був прийнятий по переводу).

Класність водія присвоєна роботодавцем на попередньому місці роботи, враховуючи законодавчо встановлену необхідність певного безперервного стажу роботи, може бути збережена в особливих випадках. Прийняття рішення щодо цього питання є компетенцією керівника підприємства, який своїм наказом може підтвердити наявну класність водія.



ПОГОДЖЕНО
Голова профспілки

Тетяна ТИЩЕНКО



ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор

Тарас ЮЩИНСЬКИЙ

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРЕМІЮВАННЯ

1. Загальні положення

Преміювання вводиться з метою посилення впливу премій на виконання планів і завдань, підвищення технічного рівня і якості продукції, росту продуктивності праці, зниження собівартості продукції, економії всіх видів матеріальних ресурсів. Премії нараховуються за результатами роботи цехових підрозділів, лісгоспу в залежності від фінансового стану.

Керівники цехових підрозділів за згодою цехкомів мають право збільшувати або зменшувати розмір премії окремим працівникам за конкретні недоліки або успіхи у роботі.

Зниження розміру премії або не нарахування її, оформляється наказом по підприємству за той період, в якому було допущено порушення з зазначенням причин.

2. Порядок нарахування, затвердження і виплата премій

2.1. Основою для нарахування премій являються дані бухгалтерського обліку, а також державної статистичної звітності. При преміюванні бригад за виконання основних показників преміювання враховується стан трудової дисципліни в бригаді.

Рада робітничої бригади має право визначати розмір премій кожному члену бригади з врахуванням його реального внеску в загальні результати роботи (в межах сум, нарахованих по підсумках роботи всієї бригади).

Фактичний розмір премії в середньому не повинен перевищувати для кожного робітника окремо встановленого розміру максимальної премії.

2.2. Премія нараховується робітникам-відрядникам на відрядний заробіток по відрядних розцінках, а робітникам, які працюють почасово, виходячи із встановлених їм тарифних ставок.

2.3. Премія робітникам нараховується за фактично відпрацьований час згідно «Розрахунку нарахування премії», за винятком днів перебування працівника у службовому відрядженні.

2.4. Премії керівникам, фахівцям, службовцям, лісовій охороні нараховується до посадового окладу за відпрацьований час, за винятком днів перебування працівника у службовому відрядженні.

2.5. При погіршенні фінансового стану та відсутності коштів на преміювання, премії резервуються та виплачуються у відповідності з положенням при покращенні фінансового стану і термінами виплати не регламентуються.



ПОГОДЖЕНО
Голова профспілки

Тетяна ТИЩЕНКО



ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор

Тарас ЮЩИНСЬКИЙ

**Умови, диференційовані показники та розміри преміювання
керівників, фахівців, службовців та працівників лісової охорони
ДП „Хмільницький лісгосп”
(вводиться з 01 квітня 2021)**

Відповідно до Галузевої угоди і Положення про умови, порядок та показники преміювання керівників підприємств Держлісагентства України, працівники лісгоспу преміюються згідно умов та за показниками, диференційовано, залежно від фінансового стану підприємства.

Працівники апарату управління лісгоспу

№ з/п	Показники	Умови преміювання	Розмір премії у % до посадового окладу	Примітка
1	2	3	4	5
1.	Забезпечення в першому півріччі – посіву і посадки лісових культур захисних насаджень, і лісосмуг не менше 75 % з оцінкою „добре”, в другому півріччі – виконання завдань по переведенню лісових культур у вкриті лісом землі та передача захисних насаджень і полезахисних лісосмуг в експлуатацію, при забезпеченні планової приживлюваності лісових культур	1. Наявність прибутку 2. Відсутність простроченої заборгованості із виплати заробітної плати 3. Своєчасне і ефективне проведення лісозахисних винищувальних робіт на площі, що цього потребувала	10 10	Премія виплачується за півріччя Премія виплачується за півріччя
2.	Проведення рубок догляду за лісом з метою поліпшення породного складу і якості лісів, а також вибіркових санітарних рубок на площі нарastaючим підсумком з початку року		від 15 до 30	Премія виплачується щомісячно
3.	Успішна охорона лісів від пожеж, лісопорушень та захист їх від шкідників і хвороб нарastaючим підсумком з початку року. Охорона лісів буде визнана успішною при недопущенні пожеж загальною площею більше 10 га та, якщо середня площа лісової пожежі на один випадок не перевищуватиме 0,5 га		від 15 до 25	Премія виплачується щомісячно

4.	Приріст обсягів реалізації продукції за період з початку року порівняно з відповідним періодом попереднього року		від 20 до 35	Премія виплачується щомісячно
Лісничі, помічники лісничих, старші майстри лісу, майстри лісу, лісники, бухгалтери				
1.	Забезпечення в першому півріччі – посіву і посадки лісових культур захисних насаджень і лісосмуг не менше 75 % з оцінкою „добре”, в другому півріччі – виконання завдань по переведенню лісових культур у вкриті лісом землі та передача захисних насаджень і полезахисних лісосмуг в експлуатацію, при забезпеченні планової приживлюваності лісових культур	1. Наявність прибутку 2. Відсутність простроченої заборгованості із виплати заробітної плати 3. Своєчасне і ефективне проведення лісозахисних винищувальних робіт на площі, що цього потребувала	10 10	Премія виплачується за півріччя Премія виплачується за півріччя
2.	Проведення рубок догляду за лісом з метою поліпшення породного складу і якості лісів, а також вибіркових санітарних рубок на площі нарстаючим підсумком з початку року	Виконання планових завдань	від 15 до 30	Премія виплачується щомісячно
3.	Успішна охорона лісів від пожеж, лісопорушень та захист їх від шкідників і хвороб. Охорона лісів буде визнана успішною при недопущенні пожеж загальною площею більше 10га та, якщо середня площа лісової пожежі на один випадок не перевищуватиме 0,5 га	Дотримання належного порядку на території кордону і обходу. Недопущення не оправданих самовільних рубок в обході	від 15 до 25	Премія виплачується щомісячно
4.	Приріст обсягів реалізації продукції за період з початку року порівняно з відповідним періодом попереднього року (включаючи вивезення на нижній склад і пункт переробки деревини, розрахунок вивезення деревини по середній реалізаційній ціні, яка склалась по лісництві)	Виконання планових завдань з вивезення деревини на пункт переробки деревини і нижній склад в установлені строки	від 20 до 35	Премія виплачується щомісячно
Працівники безпосередньо зайняті електронним обліком деревини (відповіальні особи) : лісничі, помічники лісничих, старші майстри лісу, майстри лісу, начальник лісопункту та інші.				
5	Збільшення реалізації продукції на одного працюючого (штатного) в лісництві, лісопункті, нижньому складі за місяць в порівнянні з місяцем попереднього року на 15 %	Виконання планових завдань з заготівлі деревини від всіх видів рубок	10	Премія виплачується щомісячно

Працівники безпосередньо зайняті електронним обліком деревини (відповідальні особи) : лісничі помічники лісничих, старші майстри лісу , майстри лісу, начальник лісопункту та інші.

6	<p>За кожен кубометр вивезеної і реалізованої деревини за допомогою КПК :</p> <p>1. Лісоматеріали круглі класу якості А: дуб, ясен.</p> <p>2. Лісоматеріали круглі класу якості А: береза, вільха, інші породи.</p> <p>3. Лісоматеріали круглі класу якості В: дуб, ясен, клен, граб, береза, вільха, липа, осика, ялиця, модрина, акація, черешня, берест та інші породи.</p> <p>4. Лісоматеріали круглі класу якості С: дуб, ясен, клен, граб, береза, липа, вільха, осика, тополь, верба, сосна, ялина, ялиця, модрина, акація, черешня, берест та інші породи.</p> <p>5. Лісоматеріали круглі класу якості Д: дуб, ясен, клен, сосна, ялина, модрина та інші породи.</p> <p>6. Деревина дров'яна для промислового використання всіх порід.</p> <p>7. Деревина дров'яна для непромислового використання всіх порід.</p>	<p>Догплата в гривнях за 1 кбм.</p> <p>8,00 грн.</p> <p>4,00 грн.</p> <p>4,00 грн.</p> <p>2,00 грн.</p> <p>1,50 грн.</p> <p>0,40 грн.</p> <p>0,30 грн.</p>	
---	--	--	--

Цеховий персонал

Начальник, майстер, бухгалтер лісопункту				
1.	За виконання місячного плану відвантаження деревини	Відсутність рекламацій по якості і кількості продукції	від 40 до 80 % і за кожен % перевиконання 2%, але не більше 20%	Премія виплачується щомісячно
Майстри на лісозаготівельних роботах (лісосіках)				
1.	Преміюються щомісячно за виконання норм виробітку на 100% відповідною дільницею	Виконання місячного плану заготівлі деревини. Додержання правил техніки безпеки	від 40 до 80 % і за кожен % перевиконання 2%, але не більше 20%	Премія виплачується щомісячно

Цеховий персонал інших видів діяльності

Майстер пункту переробки деревини				
1.	Виконання місячного плану реалізації продукції	Додержання вимог по якості продукції, додержання правил з техніки безпеки, рентабельність виробництва	від 40 до 80 % і за кожен % перевиконання 2%, але не більше 10%	Премія виплачується щомісячно
2.	Виконання місячного плану по випуску та поставці експортної продукції (кбм.)	продукції	10%	Премія виплачується щомісячно

Мисливствознавці адміністративних районів

1	За успішне введення мисливського господарства, боротьбі з браконьєрством, хижими, шкідливими, бродячими тваринами	Неухильне виконання наказів та розпоряджень адміністрації та посадових інструкцій, якісне виконання плану біотехнічних заходів	30%-50% посадового окладу в залежності від вкладу та оцінки спеціалістами та директором лісгоспу	За поданням лісничого
Сергі				
2	За підсумками роботи за рік та результатами проведення таксації мисливських тварин з відміткою „добре”	Збереження та збільшення чисельності мисливських тварин на час проведення обліку, складання протоколів за звітний період, стягнення штрафів	В розмірі місячного посадового окладу	Після закінчення сезону полювання, за поданням лісничого

**Показники та розміри преміювання
робітників ДП „Хмільницький лісгосп” за основні результати господарської
діяльності з фонду оплати праці диференційовано (залежно від фінансового стану)
(вводиться в дію з 01 квітня 2021)**

Категорії робітників, професії, види робіт	Показники преміювання	Обов'язкові умови преміювання	Строки преміювання	Розмір премій в % до місячної тарифної ставки; відрядного заробітку		
				За виконання на 100 % - 105%	За кожний % більше 105% перевиконання - 2 % , але не більше	Граничний розмір премії
1	2	3	4	5	6	7
1. Робітники-відрядники, бригади на лісозаготівлях; на вивезенні деревини; навантаженні деревини; робітники, що зайняті на рубках догляду за лісом та санітарних рубках	Виконання норм виробіт-ку	1. Виконання місячного завдання 2. Висока якість робіт	Щомісячно	від 40 до 80	20	100

2. Робітники-відрядники, бригади, зайняті на лісокультурних, лісогосподарських роботах та інших роботах	Виконання норм виробіт -ку	1. Виконання місячного завдання 2. Висока якість робіт	Щомісячно	від 40 до 80	20	100
3. Робітники-відрядники, ланки, зайняті колінням дров	Виконання норм виробіт -ку	1. Виконання місячного завдання	Щомісячно	від 40 до 80	20	100
4. Робітники-відрядники, бригади на нижньому складі, пункти переробки деревини	Виконання норм виробіт -ку	1. Виконання місячного завдання 2. Висока якість робіт	Щомісячно	від 40 до 80	20	100
5. Робітники-відрядники, бригади на нижньому складі	При навантаженні деревини в напіввагони	Понад 50 кбм , за кожний послідувочний кубометр	Щомісячно	Доплата 100 гривень за 1 кбм		
6. Робітники-відрядники, бригади пункту переробки деревини	Виготовлення експортної продукції	1. Виконання місячного завдання 2. Відсутність рекламацій	Щомісячно	10 % відрядної зарплати, нарахованої за випуск продукції на експорт		
7. Трактористи на буксируванні автомобілів, тракторів та інших засобів і агрегатів, на перевезенні, навантажуванні і вивантажуванні інших матеріалів, на земляних та дорожніх роботах (при погодинній оплаті праці)	Якісне та своєчасне виконання робіт	Виконання норм бригадою, дільницею	Щомісячно	від 30 до 70%		
8. Робітники - почасовики	Якісне та своєчасне виконання робіт	Виконання норм бригадою, дільницею	Щомісячно	від 30 до 70%		
9. Робітники-відрядники, бригади: - на лісозаготівлях - на рубках догляду за лісом та санітарних рубках та інших - на розкряжуванні деревини на нижньому складі, лісопункті	За заготівлю та розкряжування 1 (одного) кубометра: лісоматеріалів круглих класу якості А: дуба, ясена.	Дотримання технологічного процесу розробки на лісосічних і нижньоскладських роботах: - якість виробленої продукції повинна відповідати діючому ДСТУ	Щомісячно одночасно з нарахуванням заробітної плати за виконану роботу	Доплата до розцінки у розмірі 35 %	25 %	30%

9.1. Стимулювання штатних робітників в раціональній розробці лісосічного фонду , за перевіхід лісоматеріалів круглих порівняно з обсягами , передбаченими виробничу програмою, підвищення виходу лісоматеріалів круглих класу якості А:

Робітники-відрядники, бригади: - на лісозаготівлях - на рубках догляду за лісом та санітарних рубках та інших - на розкряжуванні деревини на нижньому складі, лісопункті	За кожен кубометр заготівлі чи розкряжування: лісоматеріалів круглих класу якості А: дуба, ясена.	Дотримання технологічного процесу розробки на лісосічних і нижньоскладських роботах: - якість виробленої продукції повинна відповісти діючому ДСТУ	Щомісячно одночасно з нарахуванням заробітної плати за виконану роботу	Доплата до розшінки у розмірі 140 %
	лісоматеріалів круглих класу якості А: інших порід (клена, черешні, береста).			110 %
	лісоматеріалів круглих класу якості А: берези, вільхи.			130 %
10. Водії на перевезенні інших вантажів, робітників	Своєчасна доставка вантажів, робітників на робочі місця і назад, при умові дотримання правил безпеки руху	Щомісячно, за умови виконання норм виробітку дільницею за поданням головного механіка		від 30 до 70%
12. Слюсарі, токарі, електрогазозварювальник, комірник	Підтримання автомобілів, тракторів, механізмів в технічно-справному стані, при КТГ-0,8 та якісне виконання робіт	Щомісячно, за поданням головного механіка		від 30 до 70%
13. Прибиральники службових приміщень	За якісне прибирання службових приміщень	Щомісячно, за умови нарахування премії цеховому і адмінперсоналу		від 20 до 60%

ІІ. Стимулювання інженерно-технічних працівників за виконання виробничої програми та раціональну розробку лісосічного фонду , по завершенню розробки лісосік (в залежності від фінансового стану підприємства)

Категорія працівників	Показники преміювання	Обов'язкові умови преміювання	Строки преміювання	Розмір преміювання
1	2	3	4	5
Головний інженер	За виконання обсягів заготівлі лісоматеріалів круглих передбачених виробникою програмою	В цілому по лісгоспу	За підсумками року	У розмірі 10 % місячного посадового окладу
Лісничі , старші майстри лісу, майстри лісу , майстер на лісозаготівельних роботах (лісосіках)	За виконання обсягів заготівлі лісоматеріалів круглих передбачених виробникою програмою	За ділянки , які знаходяться на території обходу , лісозаготівельної дільниці , лісництва	По завершенню розробки лісосіки	У розмірі 10 % місячного посадового окладу
Головний інженер Лісничі , старші майстри лісу, майстри лісу , майстер на лісозаготівельних роботах (лісосіках)	За виконання лісоматеріалів круглих порівняно з обсягами передбаченими виробникою програмою за класами якості А: дуба, ясена.	В цілому по лісгоспу За ділянки , які знаходяться на території обході лісозаготівельної дільниці , лісництва	За підсумками року По завершенню розробки лісосіки	У розмірі 15 % місячного посадового окладу

Працівники преміюються залежно від фінансового стану підприємства та при наявності коштів.

Директор має право зменшити премії за виробничі результати повністю або частково за порушення вказані у „ Переліку порушень трудової, виробничої та технологічної дисципліни, громадського порядку, за які зменшується розмір премій за виробничі показники працівникам ДП „Хмільницький лісгосп” (в тому ж місяці коли встановлено порушення) ”

Виявлені порушення оформляються у кожному випадку рапортом у письмовій формі.

Керівники виробничих підрозділів зобов'язані забезпечити доведення виробничих завдань, норм виробітку на кожний місяць до бригад, ланок, окремих робітників, проаналізувати їх виконання.

ПЕРЕЛІК

**порушень трудової, виробничої та технологічної дисципліни, громадського порядку,
за які зменшується розмір премій за виробничі показники працівникам
ДП „Хмільницький лігосп”
(в тому ж місяці коли встановлено порушення)**

№ п/п	Показники	Розмір зменшення премії, %
1.	Виробничі упущення в роботі, неякісне виконання робіт	До 100
2.	Порушення трудової дисципліни та виробничих інструкцій (винесену догану)	100
3.	Порушення правил охорони праці, виробничої дисципліни: - за одноразові порушення - за два порушення - за три і більше - за порушення, яке спричинило нещасний випадок	20% 50% 100% 100%
4.	Простої або аварії основного виробництва з вини працівника	100
5.	Нанесення матеріальних збитків підприємству з вини працівника	До 100
6.	Запізнення на роботу або відлучення з роботи (без поважних причин) в робочий час тривалістю до 3 годин	До 50
7.	Невиконання наказів або розпоряджень керівників, зрив строків виконання їх з вини працівника	До 100
8.	Розкрадання державної або особистої власності (незалежно від розміру крадіжки), неоправдані самовільні рубки лісу більше 1 кбм	100
9.	Прогули, появі на роботі в нетверезому стані	100
10.	Невиконання установлених норм поведінки та правил внутрішнього розворядку (крім указаних в пунктах 3-9)	100
11.	Невиконання завдань та заходів з охорони природи, недотримання норм використання матеріальних ресурсів (окрім відшкодування збитків)	100

ПОЛОЖЕННЯ

про заохочувальні та компенсаційні виплати працівникам ДП «Хмільницький лісгосп»

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» та Галузової Угоди, штатним працівникам підприємства, виходячи з фінансових можливостей передбачаються наступні заохочувальні та компенсаційні виплати:

- заохочення з нагоди ювілейних дат працівників (40, 50, 60, 70 років - у розмірі 100% тарифної ставки чи посадового окладу).
- виділення коштів на здешевлення вартості харчування (постійним та сезонним) працівникам – 200 гривень на місяць за дні роботи, відпустки, хвороби (крім днів відпустки без збереження заробітної плати).
- заохочення з нагоди державних, релігійних та інших свят.
- заохочення з нагоди професійних свят:
 - Дня працівника лісу;
 - Дня робітника автомобільного транспорту;
 - Дня бухгалтера.
- заохочення з нагоди річниці утворення підприємства, тощо;
- матеріальна допомога всім, або більшості працівникам (оздоровчі, екологічні та інші виплати).
- інші виплати, що мають індивідуальний характер:
 - виділення за пільговими цінами (50% вартості) палива (древ паливних),
 - будівельних матеріалів на індивідуальне будівництво та ремонт житла, господарських будівель (50% вартості) за діючими цінами,
 - виділення продукції власного виробництва (50% ринкової ціни) м'яса, меду та інші.
- одноразове преміювання працівників:
 - переможців конкурсу, оглядів, змагань (результати проведення оглядів, конкурсів, змагань приймаються при наявності акту, наказу).

За економію автомобільного палива і дизельного автотракторного палива

Це положення вводиться з метою підвищення зацікавленості водіїв, слюсарів на ремонті лісозаготовільного обладнання, вальників лісу, які працюють на бензопилах, трактористів до бережної і економної витрати палива на всіх видах робіт.

За економію автомобільного палива (бензину) і дизельного автотракторного палива проти встановлених норм витрат і при наявності обліку витрат виплачується премія 95% вартості заощадженого палива. При цьому сума премії не повинна перевищувати 75 % місячної суми (окладу) з розрахунку на квартал.

За перевитрату палива понад встановлені нормативи по вині водіїв автомобілів, вальників лісу, які працюють на бензопилах, слюсарів на ремонті лісозаготовільного обладнання – з них утримується 100 % вартості перевитраченого палива.

За економію конкретних матеріалів

Робітникам – за економію конкретних матеріалів (сировини) витраченої на переробку деревини, тросу, ріжучих ланцюгів та інших видів матеріалів в порівнянні з технічно - обґрунтованими нормами витрат, які затверджені в установленому порядку, нараховуються в розмірі 50% суми економії. При цьому загальна сума премії за економію певного виду матеріалів не повинна перевищувати для одного працівника 75% місячної ставки (окладу) з розрахунку на квартал.

Майстрам ППД, майстрам, головним спеціалістам, службовцям, допоміжним працівникам 10% вартості заощаджених лісових матеріалів; 25% вартості електроенергії; 5 % заощаджених паливно-мастильних матеріалів.

Одноразові виплати працівникам з фонду оплати праці

Вводиться з метою підвищення ефективності виробництва, зацікавленості працівників в виконанні завдань, які мають особливу важливість і значення.

До особливо важливих відносяться наступні виробничі завдання:

- виконання завдань понадплановому випуску виробів;
- виконання в стислі строки робіт, пов'язаних з запобіганням аварій та ліквідації їх наслідків;
- виконання в строк і достроково, виконання робіт, які потребують високої кваліфікації;
- впровадження в строк і достроково розроблених заходів по збільшенню продуктивності праці, зниження трудомісткості і собівартості продукції, підвищення її якості.

В залежності від створених умов, перелік особливо важливих завдань може доповнюватись протягом року.

Особливо важливі завдання оформляються розпорядженням директора, в якому встановлюється об'єм роботи, строки виконання завдання, коло виконавців, розмір премії.

У випадку виникнення непередбачених обставин в роботі підприємства або при виявленні працівником ініціативи з покращення організації виробництва, винагорода працівникам може виплачуватися без попереднього встановлення завдання.

Розмір премії за виконання особливо важливих виробничих завдань визначається в кожному конкретному випадку в залежності від важливості завдань, терміновості його виконання і ефективності.

Розмір премії з розрахунку на одного працівника не повинен бути більше місячної тарифної ставки (окладу) працівника.

ПОЛОЖЕННЯ про винагороду за підсумками роботи за рік працівникам підприємства

1. Загальні положення

1.1. Положення про винагороду за підсумками роботи за рік (*далі — Положення*) визначає порядок і умови виплати працівникам підприємства винагороди за підсумками роботи за рік (*далі — винагорода*), джерела фінансування витрат на зазначені цілі і терміни виплати винагороди.

1.2. Винагорода виплачується штатним працівникам підприємства за виконання виробничих завдань і посадових обов'язків, підвищення ефективності і якості роботи.

1.3. Рішення про виплату винагороди приймає директор підприємства за умови виконання підприємством основних показників фінансово-господарської діяльності за звітний рік.

У разі невиконання зазначених показників рішення про виплату винагороди не приймається.

1.4. Винагорода виплачується з фонду оплати праці, який встановлюється колективним договором.

1.5. Положення може бути доповнено або змінено за погодженням із профспілковим комітетом підприємства.

2. Умови виплати винагороди

2.1. Винагорода виплачується в повному обсязі працівникам, які пропрацювали на підприємстві не менш як один рік, у тому числі працівникам, які були звільнені до моменту виплати винагороди, а також висококваліфікованим спеціалістам, що були прийняті на роботу протягом року в порядку переведення з інших підприємств.

2.2. Винагорода також виплачується працівникам підприємства, які не пропрацювали повний календарний рік з поважних причин:

— у разі звільнення з роботи у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників, призовом на військову службу або направленням на альтернативну (невійськову) службу, виходом на пенсію (за віком, по інвалідності), народженням дитини, вступом до вищого навчального закладу за направленням підприємства, переходом на виборну посаду;

— у разі повернення на роботу на підприємство у зв'язку із закінченням військової служби, поверненням з альтернативної (невійськової) служби, закінчення вищого навчального закладу, якщо навчання здійснювалося за рахунок підприємства.

2.3. Винагорода працівникам, зазначеним у п.2.2 Положення, виплачується пропорційно відпрацьованому часу.

2.4. Працівникам, які були звільнені за власним бажанням, за порушення трудової дисципліни (ст.3, 4, 7 ст.40 КЗпП України) до кінця календарного року, за який виплачується винагорода, а також тим, які мають дисциплінарні стягнення, винагорода не виплачується.

3. Розмір і порядок виплати винагороди

3.1. Розмір винагороди встановлюється залежно від стажу роботи на підприємстві, виконання і перевиконання працівниками виробничих завдань, норм праці, якості виконаних робіт, раціонального використання матеріалів тощо.

3.2. Винагорода, залежно від стажу роботи на підприємстві, виплачується в таких розмірах:

- | | |
|-------------------------------|--|
| — від 1 до 5 років (включно) | — к-т 0,8% середньої заробітної плати; |
| — від 6 до 10 років (включно) | — к-т 1% середньої заробітної плати; |
| — понад 10 років | — к-т 1,5% середньої заробітної плати. |

3.3. Середня заробітна плата для виплати винагороди обчислюється:

- для працівників, які пропрацювали на підприємстві повний календарний рік, — виходячи з виплат за 12 місяців роботи;
- для працівників, які пропрацювали на підприємстві менше року, — виходячи з виплат за фактичний час роботи, починаючи з першого числа місяця після оформлення на роботу до кінця року.

3.4. До середньої заробітної плати не включаються такі виплати:

- премії, одноразові виплати та доплати;
- за додаткову відпустку у зв'язку з навчанням;
- винагорода за підсумками роботи за попередній рік;
- за час виконання державних обов'язків, військових зборів;
- за підготовку кадрів і здійснення керівництва виробничою практикою;
- одноразова матеріальна допомога;
- за дні тимчасової непрацездатності;
- доплати за надурочні роботи і роботу у святкові, неробочі і вихідні дні.

3.5. Розмір винагороди за підсумками роботи за рік може бути збільшено чи зменшено залежно від особистих результатів роботи працівника, адміністрацією за погодженням з профспілковим комітетом на 20 %.

Повністю або частково зменшити винагороду за порушення трудової та виробничої дисципліни:

- у випадку прогулу;
- вихід на роботу в нетверезому стані.

3.6. Працівникам, які протягом року були нагороджені орденом, почесною грамотою Держлісагентства та яким присвоєно почесне звання, розмір виплачуваної винагороди може бути збільшено до 20 відсотків.

3.7. Винагорода за підсумками роботи за рік виплачується на підставі наказу директора підприємства.

3.8. Підставою для нарахування і виплати винагороди за підсумками роботи за рік є це Положення.

Виплата винагороди по наслідках роботи за рік проводиться при наявності коштів в залежності від фінансового стану підприємства і чинних нормативних актів.

Винагорода може виплачуватись частинами до закінчення року або авансом на протязі поточного року за результатами не менше як за півріччя. У разі виплати авансом остаточний перерахунок здійснюється за результатами роботи за рік.

Комісія з установлення безперервного стажу роботи для виплати винагороди по наслідках роботи за рік по ДП «Хмельницький лісгосп» в складі :

Голова комісії:

Тарас ЮЩИНСЬКИЙ

Секретар комісії:

Тетяна ТИЩЕНКО

Члени комісії:

Ганна РАВЛЮК

Анатолій ГАРАЩУК

Світлана САВІЦЬКА

ПОЛОЖЕННЯ
про порядок та умови виплати винагороди за вислугу років
працівникам ДП «Хмільницький лісгосп»

I. 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.

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 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

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 обов'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, враховуються 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.

3.4. Винагорода за вислугу років нараховується бухгалтерами (відповідальною особою), підписується керівником цехового підрозділу згідно «Розрахунку нарахування винагороди за вислугу років».

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 підприємства на отримання винагороди за вислугу років, є трудова книжка.

Комісія з установлення стажу роботи для виплати винагороди за вислугу років по ДП «Хмільницький лісгосп» в складі :

Голова комісії:

Тарас ЮЩИНСЬКИЙ

Секретар комісії:

Тетяна ТИЩЕНКО

Члени комісії:

Ганна РАВЛЮК

Анатолій ГАРАШЧУК

Світлана САВЦЬКА

ПЕРЕЛІК

діючих збірників норм виробітку, часу, обслуговування, та класифікаторів професій і випусків ДКХП, які застосовуються в державному підприємстві „Хмільницьке лісове господарство”

1. Лісокультурні роботи

1. Норми виробітку та витрати пального на виконання лісокультурних, лісозахисних та протипожежних робіт. К., 2007.
2. Тимчасові норми виробітку та витрати пального на виконання лісокультурних робіт» (садіння лісу та догляд за лісокультурами механізованим і ручним способами). Київ 2013р.
3. Норми виробітку і витрати пального на вирощування садивного матеріалу в лісорозсадниках. К., 2007.
4. Зміни та доповнення № 1 до норм праці. К., 2010.
5. Зміни та доповнення № 2 до норм праці. К., 2011.

2. Лісогосподарські роботи

6. Норми виробітку, часу та витрати палива на рубки формування та оздоровлення лісів. К., 2007.
7. Комплексні норми виробітку, часу та витрати пального на рубки формування та оздоровлення лісів. К., 2009.
8. Норми виробітку, часу і витрати пального на розробку вітровально-вітроломних лісосік та лісосік у насадженнях, ушкоджених пожежами. К., 2007.
9. Галузеві норми виробітку на тракторно-транспортні роботи в лісовому господарстві. К., 2000.
10. Норми виробітку, часу і витрати пального на виконання робіт зі спеціального використання лісових ресурсів: ч.1 – побічні лісові користування. К.2013.

3. Лісозаготовельні роботи

11. Норми виробітку, часу та витрати палива на виконання лісозаготовельних робіт. К., 2007.
12. Комплексні норми виробітку, часу та витрати пального на виконання лісозаготовельних робіт. К., 2009.
13. Галузеві норми виробітку і часу на навантажувально-розвантажувальні роботи та норми витрати матеріалів, інструменту, запчастин на лісозаготовлях. К., 2000.
14. Норми виробітку і часу на вивезення деревини автомобілями. К, 2011.
15. Єдині норми виробітку і розцінки на лісозаготовельні роботи. М. , 1989.
16. Галузеві норми виробітку , часу та витрати пального на підготовчі, допоміжні, лісосічні роботи та вивезення деревини на лісозаготовлях. Київ, 1995.
17. «Норми витрат палива і мастильних матеріалів на автомобільному транспорті», затверджені наказом Міністерства транспорту України від 10.02.1998 року № 43.
18. Зміни та доповнення внесені наказами Мінтрансу України від 17.12.2002р. № 893; від 16.02.2004р. № 99; від 05.08.2008р. № 973, наказом Мінінфраструктури України від 24.01.2012р. № 36.

4. Деревообробка

19. Типові норми виробітку і часу на лісопильні роботи. Роботи, що виконуються на одноповерхових лісопильних рамках і круглопильних верстатах. М., 1990.
20. Типові норми виробітку на виготовлення ручним способом товарів народного споживання та виробів виробничого призначення. М., 1983.
21. Типові норми виробітку і часу на виготовлення виробів із дров'яної деревини та відходів лісопиляння на деревообробних верстатах. М., 1986.
22. Типові норми виробітку на виготовлення товарів народного споживання і виробів виробничого призначення в держлігоспах. К., 1976.
23. Норми витрати сировини і матеріалів на виготовлення товарів народного споживання і виробів виробничого призначення . К., 1985.

5. Ремонтні роботи

24. Норми часу і нормативи чисельності робітників на технічне обслуговування і ремонт техніки в лісовому господарстві. К., 2000.
25. Галузеві норми часу на ремонт тракторів, самохідних шасі та знаряддя, затвердженні Держкомлігоспом України. К., 2003.
26. Норми виробітку на механізовані і ручні ремонтні роботи. Видавництво «Карпати», Ужгород, 1975.

6. Сільськогосподарські та інші роботи

27. Типові норми виробітку і часу, обслуговування на сільськогосподарські роботи і в побічному користуванні лісом. М., 1987.
28. Типові норми виробітку на кінно-ручні і механізовані роботи в садівництві, виноградарстві та в розсадництві. М., 1977.
29. Норми виробітку і часу на роботи з озеленення та благоустрою територій. К., 2007.

7. Нормативи чисельності працівників

30. Норми чисельності працівників підприємств лісового господарства (нова редакція). К., 2013.

8. Класифікатори професій та випуски ДКХП

31. Класифікатор професій ДК-003-2010 зі змінами.
32. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 1, розділи 1,2 . ,Краматорськ, 2008.
33. ДКХП. Випуск 16 „Оброблення деревини та вироблення виробів з деревини” та Випуск 57 „Виробництво меблів”. Краматорськ, 2005.
34. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 3 «Лісове господарство і пов’язані з ним послуги» зі змінами.

Примітка: У збірнику під п.11 застосовуються норми витрати матеріалів, інструменту, запчастин на лісозаготівлях.

ПЕРЕЛІК

**видів робіт (виробництв), на які будуть
розроблені нові нормативи з праці**

Види робіт (виробництв)	терміни	
	розробки	впровадження
1. Норми виробітку і розцінки на вивезення лісоматеріалів круглих тракторами МТЗ-82, МТЗ-80, ЮМЗ-6Л, КІЙ-14102	I квартал	I квартал
2. Норми виробітку і розцінки на навантаження лісоматеріалів круглих тракторами МТЗ-82, МТЗ-80 з навантажувачем	I квартал	I квартал
3. Норми виробітку і розцінки на розпилювання лісоматеріалів круглих довжиною 4м та лісоматеріали круглі довжиною 2м.	I квартал	I квартал

Інженер з організації та
нормування праці

Світлана САВІЦЬКА



ПОГОДЖЕНО
Голова профспілки

Тетяна ТИЩЕНКО



ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор

Тарас ЮЩИНСЬКИЙ

ПОЛОЖЕННЯ про оплату і нормування праці працівників ДП „Хмільницький лісгосп”

Оплата праці

Фонд оплати праці формується: для робітників-відрядників на основі діючих на підприємстві норм виробітку та тарифних ставок, що встановлюються відповідно до нормативних документів, інших робітників по відповідних годинних тарифних ставках або місячних окладах.

Крім гарантованої (основної оплати праці) в лісгоспі застосовується додаткова оплата праці, яка залежить від господарської діяльності, системи преміювання, доплат та винагород згідно положень.

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

Посадовий оклад помічника лісничого установлюється на 5-20% нижче посадового окладу лісничого.

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

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

Нормування праці

Для нормування праці робітників застосовуються галузеві, міжгалузеві норми і нормативи з праці.

У випадках відсутності технічно-обґрунтованих норм і нормативів з праці або умови технології чи організації праці не відповідають умовам, передбаченим у нормативних збірниках розробляються відповідні нормативи і затверджуються адміністрацією за погодженням з профспілковим комітетом. Про запровадження нових або зміну чинних нормативів праці працівники повідомляються не пізніше ніж за один місяць.

Адміністрація аргументує необхідність запровадження таких змін та роз'яснює працівникам необхідність цього.

Оплата праці робітників

Тарифні ставки робітників за нормами оплати праці не диференціюються, а приймаються єдині тарифні ставки для відрядників і почасовиків. Ставки вводяться з 1 січня 2021 року.

**1. Робітники, які зайняті на лісосічних роботах
при головних рубках та рубках
формування та оздоровлення лісів**

Робітники, які зайняті на лісосічних роботах і виконують комплекс робіт на лісосіках і верхніх складах (підготовка лісосік до вирубки, валка і трелювання лісу, обрубування і зрізування гілля, розкряжування, штабелювання і навантаження лісу, очищення лісосік, вивезення деревини тракторами, ремонт та техобслуговування машин і устаткування безпосередньо на лісосіках та верхніх складах) оплачуються по тарифних ставках:

Місячні тарифні ставки робітників

(грн.)

Види робіт	Розряди:					
	I	II	III	IV	V	VI
Лісосічні роботи на рубках головного користування та рубках формування та оздоровлення лісів	6550	7074	7860	8843	10087	11790
Інші лісозаготівельні роботи	5250	5670	6300	7088	8085	9450

Кваліфікаційні розряди і годинні тарифні ставки робітників, які виконують лісосічні роботи:

Професія	Розряд	Годинна тарифна ставка (грн.)
Вальник лісу	VI	70,95
Тракторист (лісозаготівельні роботи)		
а) на вивезення деревини і її навантаження при управління трактором з потужністю двигуна:		
- до 100 к/с	V	60,70
- понад 100 к/с	VI	70,95
б) на трелювання лісу незалежно від потужності двигуна	VI	70,95
Лісоруб на лісосіках, лісоруб на верхніх і проміжних складах:		
а) обрубування сокирою гілок й верховіття; вирубування чагарнику; очищення лісосікі від деревних решток, збирання в купи гілля, хмизу, підросту; складання лісоматеріалів	III	47,30

б) заготівля хмизу бензиномоторною пилкою; допомога вальнику лісу; зрізання гілок, сучків, верховіття, підросту, підліску бензомоторними пилками із збиранням їх в купи; спилювання молодих дерев, кущів, паростків кущорізом; зрубання дерев сокирою	IV	53,22
в) розкряжування бензиномоторними пилками довгомірних лісоматеріалів і колод; розмічування й розпилювання кряжів (колод) бензиномоторними пилками	V	60,70

Основною формою організації праці на лісосічних роботах є:

а) на рубках головного користування – комплексна бригада, що працює на базі одного або кількох механізмів. Кінцевого фазою роботи є трелювання лісоматеріалів на верхній склад.

Зарплата при будь-якій фактичній чисельності бригади нараховується за комплексними розцінками за заготівлю деревини і окремо за її трелювання.

Між членами бригади зарплата розподіляється:

- пропорційно відпрацьованому часу і міжроздядних коефіцієнтів;
- порівну пропорційно відпрацьованому часу;
- по коефіцієнту трудової участі згідно коефіцієнту виконання норм виробітку.

б) на рубках формування та оздоровлення лісів – бригада, що працює на базі бензопили. Кінцевою фазою роботи є трелювання і накопичування круглих ділових лісоматеріалів біля під'їзних шляхів (просіки, дороги, візири) і укладання деревини дров'яної.

Зарплата при будь-якій фактичній чисельності бригади нараховується за комплексними розцінками за заготівлю деревини і окремо за її трелювання. Між членами бригади зарплата розподіляється:

- пропорційно відпрацьованому часу і міжроздядних коефіцієнтів;
- порівну пропорційно відпрацьованому часу;
- по коефіцієнту трудової участі згідно коефіцієнту виконання норм виробітку.

Розподіл зарплати кожного робітника в бригаді узгоджується на зборах бригади.

За проведення періодичних технічних доглядів, ремонтних робіт, передбачених графіком (2-3 дні) праця трактористів (лісозаготівельні роботи) оплачується погодинно по 4-му розряду тарифної ставки робітників, зайнятих на ремонті устаткування – 44,28 грн. за одну годину. За інші дні ремонтних робіт оплата тракториста (лісозаготівельні роботи) проводиться по виконаній роботі.

2. Робітники нижнього складу

Робітники, зайняті на нижньоскладських лісозаготівельних роботах оплачуються по місячних тарифних ставках (грн.)

- розвантаження, сортування, штабелювання деревини, навантаження її на автомобільний транспорт

Види робіт	Розряди:					
	I	II	III	IV	V	VI
Нижньоскладські лісозаготівельні роботи	6000	6480	7200	8100	9240	10800

- Навантаження деревини в залізничні вагони

Вид роботи	Розряди:					
	I	II	III	IV	V	VI
Вантажно - розвантажувальні	7800	8424	9360	10530	12012	14040

Кваліфікаційні розряди і годинні тарифні ставки основних професій робітників нижнього складу:

Професія	Розряд	Годинна тарифна ставка (грн.).
Машиніст крана (кранівник)	V	72,29
Стропальник	III	56,33
Стропальник	II	50,70
Лісоруб	V	55,61
Навальник штабелювальник деревини	III	43,33

Комплексна бригада нижнього складу виконує комплекс нижньоскладських вантажно-розвантажувальних робіт.

Зарплата бригади нараховується за відрядними розцінками на вантажно-розвантажувальних роботах, розподіляється між членами бригади порівну пропорційно відпрацьованому часу. Розподіл зарплати кожного робітника в бригаді узгоджується на зборах бригади.

3. Робітники пункту переробки деревини

Оплата праці робітників проводиться по місячних тарифних ставках (грн.):

Розряди:					
I	II	III	IV	V	VI
5250	5670	6300	7088	8085	9450

**Кваліфікаційні розряди і годинні тарифні ставки
основних професій робітників пункту переробки деревини:**

Професія	Розряд	Годинна тарифна ставка (грн.)
Верстатник деревообробних верстатів	III	37,91
Верстатник деревообробних верстатів	IV	42,66
Верстатник деревообробних верстатів	V	48,65
Укладальник пиломатеріалів, деталей та виробів з деревини	II	34,12

Основною формою організації праці робітників пункту переробки деревини є комплексна бригада з оплатою по кінцевому результату роботи і комплексних нормах виробітку і розцінках, встановлених за кожний вид продукції. Заробітна плата між членами бригади розподіляється у відповідності з тарифними ставками і відпрацьованим часом. Розподіл зарплати кожного робітника в бригаді узгоджується на зборах бригади.

4. Оплата праці водіїв автотранспортних засобів

Місячні тарифні ставки водіїв вантажних автомобілів встановлюються в залежності від вантажопідйомності машин і підрозділяються на загальні та ті, що застосовуються на вивезенні деревини, які на 12% вищі загальних.

Оплата праці водіїв проводиться як за відрядними розцінками, так і за годинними тарифними ставками.

**Місячні тарифні ставки водіїв,
які працюють на вантажних автомобілях:**

Вантажність автомобілів (в тоннах)	I-а група		II-а група (грн.)	
	загальні	на вивезенні деревини	загальні	на вивезенні деревини
До 1,5	7000	7840	7200	8064
Від 1,5 до 3,0	7200	8064	7500	8400
Від 3,0 до 5,0	7500	8400	7950	8904
Від 5,0 до 7,0	7950	8904	8300	9296
Від 7,0 до 10,0	8300	9296	8700	9744
Від 10,0 до 20,0	8700	9744	9350	10472
Від 20,0 до 40,0	9350	10472	10400	11648

**Місячні тарифні ставки водіїв
легкових автомобілів (в т.ч. спеціальних):**

Клас автомобіля	Робочий обсяг двигуна (в літрах)	Місячні тарифні ставки, грн.
Особливий малий	до 1,8	7000
Середній	від 1,8 до 3,5	7200
Великий	більше 3,5	7500

За проведення ремонтів, передбачених графіком (2-3 дні), праця оплачується погодинно по тарифних ставках робітників зайнятих на ремонті устаткування (рухомого складу автомобілів):

- для водіїв автомобілів вантажністю до 7 тонн по 3-му розряду – 39,36 грн. за одну годину;
- для водіїв автомобілів вантажністю більше 7 тонн і автомобілів з напівпричепами та причепами по 4-му розряду – 44,28 грн. за одну годину.

У випадку виконання робіт з ремонту і технічного обслуговування більше 3-х днів оплата водія проводиться по виконаній роботі.

Надбавка за класність і доплата за ненормований робочий день водіям , які зайняті на ремонтних роботах не виплачується.

5. Оплата робітників, зайнятих на ремонті устаткування (рухомого складу автомобілів), верстатних роботах і на роботах в спеціалізованих дільницях (енергетичних, паросилового господарства, ковальських та інших), трактористів на транспортних роботах (з нормальними умовами праці) проводиться по місячних тарифних ставках

(грн.)					
Розряди:					
I	II	III	IV	V	VI
5450	5886	6540	7358	8393	9810

**6. Місячні тарифні ставки для робітників,
зайнятих на будівельних та ремонтно-будівельних роботах**

(грн.)					
Розряди:					
I	II	III	IV	V	VI
6000	6480	7200	8100	9240	10800

**7. Місячні тарифні ставки на лісогосподарські,
сільськогосподарські роботи та роботи в побічних лісових користуваннях
(крім рубок формування та оздоровлення лісів) :**

	Розряди:					
	I	II	III	IV	V	VI
Для трактористів- машиністів сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	6550	7074	7860	8843	10087	11790
Для робітників лісокультурних (лісогосподарських) робіт (ручні та кінно- ручні роботи)	5000	5400	6000	6750	7700	9000

8. Оплата праці трактористів-машиністів лісогосподарського виробництва

Кваліфікаційні розряди трактористів-машиністів на лісогосподарських роботах диференційовані за групами тракторів.

1-а група:

- а) колісні трактори потужністю двигуна до 80 к.с.;
- б) екскаватори з об'ємом ковша до 0,65 кбм;
- в) навантажувачі (колісні) потужністю двигуна до 80 к.с.;
- г) бульдозери (колісні) потужністю двигуна до 80 к.с.

2-а група:

- а) колісні трактори потужністю двигуна понад 80 к.с.;
- б) екскаватори з об'ємом ковша 0,65 кбм;
- в) навантажувачі (гусеничні) потужністю двигуна до 100 к.с.;
- г) бульдозери (колісні) потужністю двигуна до 80 к.с.

3-а група:

- а) колісні трактори потужністю двигуна 130 к.с. і більше;
- б) гусеничні трактори потужністю двигуна понад 100 к.с.;
- в) бульдозери (гусеничні) потужністю двигуна понад 100 к.с.

При розчищенні від снігу доріг, ділянок, площацок тракторами 1 і 2 груп оплата праці трактористів-машиністів лісогосподарського виробництва проводиться погодинно по IV-му розряду тарифної ставки тракториста-машиніста.

За перегони лісогосподарської техніки трактористи-машиністи лісогосподарського виробництва оплачуються по Ш-му розряду тарифної ставки для трактористів-машиністів.

За проведення періодичних технічних доглядів, ремонтних робіт, передбачених графіком (2-3 дні), праця трактористів-машиністів лісогосподарського виробництва оплачується погодинно по 4-му розряду тарифної ставки робітників, зайнятих на ремонті устаткування – 44,28 грн. за одну годину , за інші дні ремонтних робіт оплата проводиться по виконаній роботі.

При виконанні трактористами-машиністами інших видів робіт (кінно-ручні, господарські та інші) праця їх оплачується за умовами встановленими для робітників, зайнятих на цих роботах.

При переводі механізатора на кінно-ручні роботи, ремонтні і інші роботи (не на тракторах) надбавка за класність не виплачується.

9. Оплата праці за час виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших професій

Це положення визначає порядок праці учнів за час їх навчання та робітників за час їх перекваліфікації або навчання інших професій, що проводиться лісгоспом безпосередньо на виробництві.

1. Оплата праці учнів у разі індивідуального навчання професій робітників з відрядною оплатою праці проводиться: за перший місяць навчання в розмірі 75 відсотків, другий – 60 відсотків, третій – 40 відсотків, за четвертий і всі наступні місяці до закінчення терміну навчання, передбаченою програмою – 20 відсотків тарифної ставки першого розряду відповідної професії на підприємстві.

Крім того, за виготовлену учнями придатну продукцію нараховується заробітна плата за діючими на підприємстві нормами та розцінками.

2. Оплата праці учнів у разі індивідуального навчання професій робітників з погодинною оплатою праці проводиться: за перший і другий місяці навчання в розмірі 75 відсотків, третій і четвертий – 80 відсотків, за всі наступні місяці до закінчення терміну навчання, передбаченого програмою – 90 відсотків тарифної ставки I розряду відповідної професії на підприємстві.

У такому ж порядку проводиться оплата праці учнів на роботах з відрядною оплатою праці, якщо виробниче навчання здійснюється на устаткуванні, на якому працюють працівники, що навчаються.

3. Оплата праці учнів у разі навчання їх у бригадах проводиться: за перший місяць навчання в розмірі 75 відсотків, другий – 60, третій – 40 відсотків, за четвертий і всі наступні місяці, до закінчення терміну навчання, передбаченого програмою – 20 відсотків тарифної ставки першого розряду відповідної професії на підприємстві.

Крім того, починаючи з другого місяця навчання учням проводиться доплата до 100 відсотків тарифної ставки першого розряду на підприємстві з відрядного заробітку бригади.

Виробничі бригади з відрядною оплатою за згодою колективу (ради) бригади можуть із загального заробітку бригади збільшувати доплату учням понад 100 відсотків тарифної ставки першого розряду на підприємстві.

Порядок і розміри доплати учням визначаються колективом (радою) бригади залежно від їх трудового внеску в результати роботи бригади.

Якщо учнів включено до складу бригади, що працює в агрегаті, на якому випуск продукції у зв'язку із збільшенням кількості працівників у бригаді не може бути збільшено, оплата праці учнів провадиться в такому ж порядку, як і у разі навчання професій робітників з погодинною оплатою праці.

4. Оплата праці учнів за час навчання їх професій, яким відповідно до тарифно-кваліфікаційного довідника робіт і професій робітників перший розряд не присвоюється, провадиться виходячи з тарифної ставки найнижчого розряду відповідної професії.

5. Оплата праці учнів, що навчаються безпосередньо на виробництві, в організаціях і установах професій робітників, яким встановлено місячні оклади, проводиться виходячи з мінімального місячного окладу на підприємстві у порядку, передбаченому для учнів, що навчаються професій робітників з погодинною оплатою праці.

6. За жінками, які звільняються від виконання важких робіт і робіт із шкідливими умовами праці, зберігається їх попередня середньомісячна заробітна плата на час навчання або перекваліфікації.

7. Оплата праці робітників за час перекваліфікації або навчання їх, виходячи з потреб виробництва інших професій, проводиться: за перший місяць навчання в розмірі

100 відсотків, другий – 70, за третій місяць – 40 відсотків їх середнього заробітку на попередньому місці роботи.

Крім того, зазначеним робітникам з другого місяця навчання на виготовлену ними придатну продукцію нараховується заробітна плата за діючими на підприємстві нормами та розцінками.

У разі навчання зазначених робітників на устаткування, на якому працюють робітники, що навчаються, оплата праці за весь час навчання, передбачений програмою проводиться, виходячи з їх середнього заробітку на попередньому місці роботи.

10. Про присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам та переведення їх на роботу більш високої кваліфікації

Присвоєння , підвищення та перегляд кваліфікаційних розрядів робітникам здійснює комісія з проведення кваліфікаційної атестації лісгоспу згідно з Довідниками кваліфікаційних характеристик професій працівників.

Кваліфікаційні розряди підвищуються насамперед тим робітникам , які успішно виконують професійні завдання та обов'язки , норми праці і вимоги робочих інструкцій та пройшли відповідне професійне навчання. Присвоєння і підвищення кваліфікаційних розрядів робітникам здійснюють кваліфікаційні комісії в ході кваліфікаційної атестації.

Присвоєння робітниківі кваліфікаційного розряду або його підвищення проводиться з урахуванням складності виконуваних ним робіт .

Виходячи з негативних результатів кваліфікаційної атестації або випробувань робітнику може бути запропоновано роботи нижчого кваліфікаційного розряду. У разі виявлення невідповідності робітника виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації трудовий договір може бути розірваним.

За грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення , які спричинили погіршення якості продукції або робіт , робітникові може бути знижена кваліфікація на один розряд.

Поновлення розряду проводиться не раніше ніж через три місяці після зниження в тому порядку , як і підвищення розряду.

Особи , що не мають професійної освіти або стажу роботи , встановлених кваліфікаційними вимогами, але мають достатній практичний досвід та якісно і у повному обсязі виконують покладені на них завдання та обов'язки можуть бути , як виняток прийняті на відповідну роботу.

Присвоєний робітниківі розряд заносять в його трудову і розрахункову книжки. Записи у всіх документах проводяться в строгій відповідності з назвою професій і кваліфікаційного розряду відповідно до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників

11.Перелік професій робітників, яким встановлені місячні тарифні ставки і розміри цих ставок

<i>Найменування професії</i>	<i>Розряд</i>	<i>Місячна тарифна ставка , грн.</i>
Прибиральник службових приміщень контори лісгоспу		5000
Прибиральник територій		5000
Комірник		5750
Машиніст крана (кранівник)	V	12012
Стропальник	III	9360
Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	IV	7358
Електрогазозварник	V	8393
Слюсар – ремонтник	V	8393
Слюсар-електрик з ремонту електроустаткування	IV	7358
Заточувальник деревообробного інструменту	IV	7088
Водій автотранспортних засобів категорії В (загального, легкового – загального універсала –В ВАЗ 21214)		7000
Водій автотранспортних засобів категорії В (легкового універсала – В УАЗ 31512)		7200
Водій автотранспортних засобів категорії В (загального легкового-загального седана – В ГАЗ 3110)		7200
Водій автотранспортних засобів категорії В (спеціалізованого легкового універсала –В RENAULT DUSTER)		7000

12. Особливості оплати праці працівників різних категорій.

Оплата роботи у святкові і неробочі дні

Робота у святковий та неробочий день оплачується у подвійному розмірі:

1. Відрядникам – за подвійними відрядними розцінками;
2. Працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками – у розмірі подвійної годинної або денної ставки.
3. Працівникам, які одержують місячний оклад – у розмірі одноарної годинної або денної ставки, зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день проводилася у межах місячної норми робочого часу і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота проводилася понад місячну норму.

Оплата праці у зазначеному розмірі проводиться за години фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день.

За бажанням працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

13. Оплата праці працівників, які направлені у службове відрядження

Працівникам, які направлені у службове відрядження, оплата праці здійснюється у розмірі середнього заробітку.

Головний економіст

Марія ПАРАНДІЙ

ПЕРЕЛІК

використання коштів на проведення культурно-масових , фізкультурних і оздоровчих заходів

- Організація спортивних змагань, придбання спортивних призів, спортивної форми та інвентаря ;
- Дотація оплати путівок в оздоровчі заклади , придбання або часткова оплата вартості путівки на подорожі, маршрути вихідного дня ;
- Оплата транспортних витрат та харчування учасників при проведенні культурно-масових і фізкультурних заходів ;
- Разові витрати на придбання квітів, вінків для покладання до пам'ятників, меморіалів, тощо;
- Проведення вечорів відпочинку, святкування загальнодержавних свят , дня працівника лісу, новорічних та різдвяних свят для працівників та їх дітей (членів сім'ї), придбання подарунків, продуктових наборів для працівників та дітей.

ГРАФІК
роботи (змінності)
виробничих підрозділів ДП „Хмільницький лісгосп”

Графік роботи лісництв, апарату управління::

при п'ятиденному робочому тижні

- час початку роботи - 8.00
- час закінчення роботи - 17.00
- перерва для відпочинку і харчування - з 12.00 до 13.00

при шестиденному робочому тижні

- час початку роботи - 8.00
- час закінчення роботи - 16.00
- перерва для відпочинку і харчування - з 12.00 до 13.00
- в суботу час роботи з 8.00 до 14.00

Графік роботи Уладівського лісопункту:

при п'ятиденному робочому тижні

- час початку роботи - 9.00
- час закінчення роботи - 18.00
- перерва для відпочинку і харчування - з 12.00 до 13.00

при шестиденному робочому тижні

- час початку роботи - 9.00
- час закінчення роботи - 17.00
- перерва для відпочинку і харчування - з 12.00 до 13.00
- в суботу час роботи - з 9.00 до 15.00

Графік роботи Журавненського та Уладівського пунктів переробки деревини

- час початку роботи - 8.00
- час закінчення роботи - 17.00
- перерва для відпочинку і харчування - з 12.00 до 13.00
-

при двозмінному режимі роботи:

робота першої зміни

- час початку роботи - 8.00
- час закінчення роботи - 17.00
- перерва для відпочинку і харчування - з 12.00 до 13.00

робота другої зміни

- час початку роботи - 17.00
- час закінчення роботи - 2.00
- перерва для відпочинку і харчування з 21.00 до 22.00

В передсвяткові дні тривалість робочого часу скорочується на одну годину

П Е Р Е Л І К

**тривалості відпусток в календарних днях працівникам
за весь час роботи в лісгоспі до 01.01.1997 року, якщо вони не змінювали
посади, професії, роботи**

Посада, професія	Тривалість відпустки, календарних днів				В т.ч. за рахунок прибутку
	Річна відпустка	Додаткова відпустка за не нормо- ваний робочий день	Додаткова відпустка за безпере- вний стаж роботи	За шкід- ли- вість	
1	2	3	4	5	6
Головний економіст	28	14	28		
Економісти	28	14	28		
Водії лісовозних автомашин	28		28		

Тривалість відпустки для працівників, які прийшли на роботу після 01.01.1997 року встановлюється відповідно до Закону України „Про відпустки”.

П Е Р Е Л І К
**тривалості відпусток в календарних днях працівникам,
які прийняті на роботу та переведені після 01.01.1997 року
згідно Закону України „Про відпустки”**

Посади, професії	Щорічна основна відпустка	Щорічна додаткова відпустка стаття 8 з 01.01.1998 р.		Щорічна додаткова відпустка за роботу з шкідливими і важкими умовами праці ст. 7 з 01.01.1998 р.
		За ненор- мований робочий день	За особли- вий характер праці	
1	2	3	4	5
I. Апарат управління				
Директор	28	7		
Головний лісничий	28	7		
Головний інженер	28	7		
Головний бухгалтер	28	7		

1	2	3	4	5
Головний економіст	28	7		
Головний механік	28	7		
Інженери всіх найменувань	28	7		
Економісти	28	7		
Бухгалтера всіх категорій	28	7		
Інспектор з кадрів	24	7		
Мисливствознавець	28	7		
Секретар керівника	24	7		
Менеджер (управитель) із збуту	28	7		
Агент	24	7		
Інженер-технолог	28	7		
Адміністратор системи	24	7		
Юрисконсульт	28	7		
II. Цеховий персонал				
Лісничий	28	7		
Помічник лісничого	28	7		
Старші майстри , майстри всіх найменувань	28	7		
Мисливствознавець	28	7		
Єгер	24	7		
Начальник нижнього складу, лісопункту	28	7		
Бухгалтера всіх найменувань	28	7		
Диспетчер	28	7		
III. Робітники. Лісове господарство				
Вальник лісу 6 розряду (лісоруб 6 роз.)	28			
Лісоруб 3 р. – 5 р.	28			
Тракторист-машиніст зайнятий в лісовому господарстві А1	28			4
Тракторист-машиніст зайнятий в лісовому господарстві Д1	28			
Трактористи (лісозаготовельні роботи)	28			4
Машиніст крана (кранівник)	28			2
Стропальник	28			
Водії автотранспортних засобів із вивезення деревини з лісу	28		7	
Водії автотранспортних засобів (легкових і спеціальних автомобілів)	24	7		
Навальник – штабелювальник деревини	28			
Контролер лісозаготовільного виробництва	28			
Електрогазозварник	28			4
Робітники зайняті профілактичним обслуговуванням та ремонтом машин, механізмів, обладнання і рухомого складу лісовозних доріг (слюсар з ремонту автомобілів, слюсар-електрик з ремонту електроустаткування, слюсар-інструментальник, слюсар- ремонтник та інші)	28			

1	2	3	4	5
Робітники, зайняті на лісогосподарських, лісокультурних, лісозахисних, лісоохоронних і лісомеліоративних роботах, на заготівлі і переробці насіння	28			
Робітники, зайняті хімічним захистом рослин від шкідників і хвороб, хімічним прополюванням бур'янів	28		7	
IV. Переробка деревини				
Укладальник пиломатеріалів, деталей та виробів з деревини	24			
Верстатник д/о верстатів	28			
Заточувальник деревообробного інструменту	28			
V. Загальні професії				
Прибиральник службових приміщень	24			
Комірник	24	7		
Прибиральник територій	24			

Інвалідам І та ІІ груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а ІІІ групи – 26 календарних днів. Особам віком до 18 років – 31 календарний день.

Сезонним працівникам, а також тимчасовим працівникам відпустка надається пропорційно відпрацьованому ними часу.

Щорічні додаткові відпустки ст. 8 та ст. 7 Закону вводяться з 01.01.1998 року.

Додаткова відпустка за ненормований робочий день не надається працівникам, які працюють на умовах неповного робочого дня.

Додаток 20 Розділ VI

ПЕРЕЛІК професій і посад, на яких поширюється ненормований робочий день

Директор (згідно контракту) ;

Головні : лісничий , інженер , бухгалтер , економіст , механік ,

Інженери всіх категорій та спеціальностей, економісти, бухгалтера, менеджер (управитель) із збути, мисливствознавці, інспектор з кадрів, механік, юрисконсульт, лісничі, помічники лісничих, старші майстри лісу, майстри лісу, начальник нижнього складу, начальник лісопункту, майстри лісопункту, майстри нижнього складу, диспетчер, адміністратор системи, егері, лісники, водії автотранспортних засобів (легкових і спеціальних автомобілів), техніки всіх найменованій та спеціальностей, агенти всіх спеціальностей, секретар керівника, комірник, інженер з застосування комп’ютерів, уповноважений з антикорупційної діяльності, фахівець з публічних закупівель. Голови і заступники голів профспілкових комітетів.

Примітка : Тривалість додаткової відпустки працівників з ненормованим робочим днем – 7 календарних днів.

КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ

щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці виробничого середовища, підвищення рівня охорони праці запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям державного підприємства "Хмільницьке лісове господарство" на 2021 рік

№ п/п	Назва заходів (робіт)	Місце проведення	Вартість (грн.)		Ефективніст ь заходів		Сроки виконання заходів	Відповіда льний за проведен ня заходів
			асигновано	фактично витрачено	планується	досягнуто результатів		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Навчання ІТП і робітників з питань охорони праці	Березнянське лісництво	2000				1 кв.	лісничий
1.1.	Виготовлення попере джуvalьних i забороняючих знаків	-//-	1000				2 кв.	лісничий
1.2.	Оснащення нормативною літературою з охорони праці	-//-	1000				3 кв.	лісничий
<i>ВСЬОГО:</i>			4000					
2.	Навчання ІТП і робітників з питань охорони праці	Хмільницьке лісництво	2000				1 кв.	лісничий
2.1.	Виготовлення попере джуvalьных i забороняючих знаків	-//-	1000				2 кв.	лісничий
2.2.	Оснащення нормативною літературою з охорони праці	-//-	1000				3 кв.	лісничий
<i>ВСЬОГО:</i>			4000					
3.	Навчання ІТП і робітників з питань охорони праці	Уладівське лісництво	2000				1 кв.	лісничий
3.1.	Виготовлення попере джуvalьных i забороняючих знаків	-//-	1000				2 кв.	лісничий
3.2.	Оснащення нормативною літературою з	-//-	1000				3 кв.	лісничий

	охорони праці							
	<i>ВСЬОГО:</i>		4000					
1	2	3	4	5	6	7	8	9
4.	Навчання ІТП і робітників з питань охорони праці	Літинське лісництво	2000				1 кв.	лісничий
4.1.	Придбання наглядної агітації по охорони праці, нормативної і навчальної літератури з питань охорони праці	-//-						
			1000				2 кв.	лісничий
4.2.	Оснащення нормативною літературою з охорони праці	-//-					3 кв.	лісничий
	<i>ВСЬОГО:</i>		4000					
5.	Навчання ІТП і робітників з питань ОП	Козятинське лісництво	500				1 кв.	лісничий
5.1.	Виготовлення попереджувальних і забороняючих знаків	-//-					3 кв.	лісничий
	<i>ВСЬОГО:</i>		2000					
6.	Навчання ІТП і робітників з питань охорони праці	Широкогребельське лісництво	2000				1 кв.	лісничий
6.1.	Придбання наглядної агітації по охорони праці, нормативної і навчальної літератури з питань охорони праці	-//-					2 кв.	лісничий
6.2.	Оснащення нормативною літературою з охорони праці	-//-					3 кв.	лісничий
	<i>ВСЬОГО:</i>		4000					
7.	Навчання ІТП і робітників з питань охорони праці	Уладівський лісопункт	5000				1 кв.	начальник
7.1.	Обновлення куточка по охороні праці	-//-					3 кв.	начальник
	<i>ВСЬОГО:</i>		10000					
8.	Навчання ІТП і робітників з питань охороні праці	Журавненський пункт переробки деревини	1000				1 кв.	майстер

1	2	3	4	5	6	7	8	9
8.1.	Виготовлення інструкцій на робочі місця, нанесення сигнальної фарби на захисні пристрой	-//-						
	ВСЬОГО:		2000				3 кв.	майстер
9.	Навчання ІТП і робітників з питань охороні праці	Уладівський пункт переробки деревини	1000				1 кв.	майстер
9.1.	Виготовлення інструкцій на робочі місця, нанесення сигнальної фарби на захисні пристрой	-//-					3 кв.	майстер
	ВСЬОГО:		2000					
10.	Навчання ІТП і робітників з питань охороні праці	Автогараж лісгоспу	2000				1 кв.	головний механік
10.1.	Придбання спецодягу, спецвзуття і ЗІЗ		38600				1-4 кв.	головний лісничий, головний інженер
	ВСЬОГО:		40600					
11.	Придбання медичних аптечок і медикаментів. Проходження медичних оглядів. Проведення атестації робочих місць.	Лісгосп	20000				1-4 кв.	головний лісничий, головний інженер
	ВСЬОГО:		20000					
РАЗОМ:			98600					



Тарас ЮЩИНСЬКИЙ



Тетяна ТИЩЕНКО

П Е Р Е Л І К
професій і посад працівників, яким безкоштовно
відається молоко або інші рівноцінні йому харчові продукти за фактично
відпрацьований час

№ п/п	Назва виробництва, цехів, професій і посад	Назва харчування	продуктів	Норма видачі
1.	Електрогазозварювальник		молоко	0,5 літра з розрахунку за зміну

П Е Р Е Л І К
професій і посад працівників, яким видаються безкоштовно
миючі та знешкоджуючі засоби

№ п/п	Назва виробництва, цехів, професій і посад	Назва миючих та знешкоджуючих засобів	Норма видачі
1.	Робітники РМ, пункту переробки деревини	Мило	Мила 100 грам на одного робітника з розрахунку на місяць

П Е Р Е Л І К

**професій і посад працівників, яким надається право на скорочену
тривалість робочого тижня понад норми, визначені законодавством, у зв'язку зі
шкідливими і важкими умовами праці**

№ п/п	Назва виробництва, цехів, професій і посад	Тривалість скороченого робочого тижня , годин
1.	Проведення хімічного прополювання бур'янів	36 годин

Д О П Л А Т И
за роботу у шкідливих і важких умовах праці

№ п/п	Назва виробництв, робіт	Розмір доплат у % до тарифної ставки (окладу)
1.	Водії автотранспортних засобів категорії С, СЕ із вивезення деревини з лісу	12 %
2.	Машиніст крана (кранівник)	4 %
3.	Лісоруб 5 розряду	8 %
4.	Тракторист (лісозаготовельні роботи)	8 %
5.	Верстатник деревообробних верстатів	12 %
6.	Заточувальник деревообробного інструменту	12 %
7.	Електрогазозварник , зайнятий різанням та ручним зварюванням:	8 %
8.	Тракторист – машиніст лісогосподарського виробництва із керуванням машинами категорії А1, А2	4 %
9.	Вальник лісу 6 розряду	12 %

НОРМИ
безкоштовної видачі спецодягу, спецвзуття і засобів
індивідуального захисту робітникам ДП «Хмільницький лігосп»

№ з/п	Найменування виробництв, робіт цехів, професій і посад	Найменування спецодягу, спецвзуття та інших засобів захисту	Строк експлу- атації (місяців)	Примітка (заміна, що дозволя- ється)
				1
1	Вальник лісу 6 розряду, лісоруб 3 - 5 розрядів	Костюм бавовняний з капюшоном з водовідштовхувальним просоченням Чоботи кирзові із захисним підноском Рукавиці комбіновані Жилет сигнальний Каска захисна Взимку додатково: Куртка бавовняна на утепленій підкладці Чоботи утеплені із захисним підноском Підшоломник зимовий Рукавиці утеплені	12 24 1 6 До зносу 36 36 12 12	
2	Навальник - штабелювальник деревини	Костюм бавовняний з капюшоном з водовідштовхувальним просоченням Чоботи кирзові із захисним підноском Рукавиці комбіновані Каска захисна Жилет сигнальний Взимку додатково: Куртка бавовняна на утепленій підкладці Чоботи утеплені із захисним підноском Підшоломник зимовий	18 24 1 6 До зносу 36 24 12	
3	Тракторист (лісозаготівельні роботи) , тракторист – машиніст заниятий в лісовому господарстві А1 , А2	Костюм бавовняний з капюшоном з водовідштовхувальним просоченням Чоботи кирзові із захисним підноском Рукавиці комбіновані Каска захисна Взимку додатково: Куртка бавовняна на утепленій підкладці Чоботи утеплені із захисним підноском Підшоломник зимовий При виконанні робіт з розбирання двигунів, промивки деталей двигунів та при роботі з етиловим бензином: Фартух прогумований Рукавиці гумові Окуляри захисні (закриті)	12 24 1 До зносу 36 24 12 Черговий До зносу До зносу	
4	Майстер на лісозаготівельних роботах (нижньому складу, лісосіках)	Костюм бавовняний з капюшоном з водовідштовхувальним просоченням Чоботи кирзові із захисним підноском Рукавиці комбіновані Жилет сигнальний Каска захисна Взимку додатково: Куртка бавовняна з водовідштовхувальним просоченням на утепленій підкладці Чоботи утеплені із захисним підноском Підшоломник зимовий Рукавиці утеплені	18 24 6 6 До зносу 36 24 12 36	

5	Стропальник	Костюм бавовняний з водовідштовхувальним просоченням Чоботи кирзові із захисним підносом Рукавиці комбіновані. Каска захисна Жилет сигнальний Взимку додатково: Куртка бавовняна з водовідштовхувальним просоченням на утепленій підкладці Чоботи утеплені із захисним підносом Підшоломник зимовий	12 24 1 До зносу 6 36 24 12	
6	Начальник лісопункту	Костюм бавовняний Рукавиці комбіновані Чоботи кирзові Взимку додатково: Куртка бавовняна на утепленій підкладці Чоботи утеплені	18 2 12 36 24	
7	Верстатник деревообробних верстатів	Костюм бавовняний Черевики шкіряні Берет бавовняний Рукавиці комбіновані Куртка бавовняна на утепленій підкладці Окуляри захисні (для верстатників) Навушники протишумні (для верстатників)	12 12 12 2 36 До зносу До зносу	
8	Укладальник пиломатеріалів, деталей та виробів з деревини	Костюм бавовняний Фартух бавовняний Черевики шкіряні Берет бавовняний Рукавиці комбіновані Взимку додатково: Куртка бавовняна на утепленій підкладці	12 9 12 12 2 36	
9	Заточувальник деревообробного інструменту	Костюм бавовняний Черевики шкіряні Берет бавовняний Рукавиці комбіновані Окуляри захисні від механічних пошкоджень Взимку додатково: Куртка бавовняна на утепленій підкладці	12 12 12 1 До зносу 36	
10	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	Комбінезон бавовняний Чоботи кирзові Берет бавовняний Рукавиці комбіновані Взимку додатково: Куртка бавовняна на утепленій підкладці	12 36 12 3 36	
11	Майстер пункту переробки деревини	Костюм бавовняний Куртка бавовняна на утепленій підкладці	12 36	
12	Водій автотранспортних засобів із вивезення деревини з лісу	Костюм бавовняний Чоботи кирзові Рукавиці комбіновані Жилет сигнальний Взимку додатково: Куртка бавовняна на утепленій підкладці При виконанні робіт з розбирання двигунів, промивки деталей двигунів та при роботі з етиловим бензином: Фартух прогумований Рукавиці гумові Окуляри захисні (закриті)	12 36 2 24 36 Черговий 6 До зносу	

13	Слюсар - ремонтник	Костюм віскозно-лавсановий Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані Взимку додатково: Куртка бавовняна на утепленій підкладці <i>При виконанні робіт з розбирання двигунів, промивки деталей двигунів та при роботі з етиловим бензином:</i> Фартух прогумований Рукавиці гумові Окуляри захисні (закриті)	12 12 2 36 Черговий 6 До зносу
14	Водій автотранспортних засобів (спеціальних та легкових автомобілів)	Костюм віскозно-лавсановий Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані Жилет сигнальний Взимку додатково: Куртка бавовняна на утепленій підкладці	12 12 2 24 36
15	Електрогазозварник	Костюм брезентовий Костюм бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані Рукавиці брезентові Захисна маска Взимку додатково: Куртка бавовняна на утепленій підкладці	12 12 12 1 1 До зносу 36
16	Комірник	Костюм бавовняний Взимку додатково: Куртка бавовняна на утепленій підкладці	12 36
17	Прибиральник службових приміщень	Халат бавовняний Рукавиці комбіновані	12 1
18	Прибиральник території	Рукавиці комбіновані Чоботи гумові	1 12
19	Машиніст крана (кранівник)	Комбінезон бавовняний Рукавиці комбіновані Черевики шкіряні Галоші діелектричні Рукавички діелектричні Взимку додатково: Куртка бавовняна на утепленій підкладці Підшоломник зимовий	12 6 12 Чергові Чергові 36 12
20	Робітники, зайняті хімічним захистом рослин від шкідників і хвороб, хімічним прополюванням бур'янів	Комбінезон бавовняний з кислотозахисним просоченням Фартух прогумований з нагрудником Чоботи гумові Рукавиці гумові Рукавиці комбіновані Шолом бавовняний Респіратор газопилозахисний Окуляри захисні герметичні	12 12 12 4 4 12 Чергові Чергові

Примітка:

1. Працівникам, які зайняті на роботах, де є небезпека травмування голови, видається каска – до зносу, підшоломник бавовняний – 12 місяців.
2. До введення спеціальної захисної лісогосподарської каски допускається використовувати окремо каску захисну, окуляри або щиток захисний, протишумові навушники та підшоломник літній чи зимовий.

Інженер з охорони праці

Леонід ЛУЦЕНКО

П Е Р Е Л І К
осіб відповідальних за виконання норм та положень колективного
договору та термін їх виконання

№ п/п	Назва розділів та номера пунктів	Термін виконання	відповідальні за виконання
1.	Розділ II 2.1. – 2.8.	Протягом всього терміну дії колдоговору	Директор, головний лісничий, головний інженер, керівники підрозділів
2.	Розділ II 2.9. – 2.12.	- „ -	Голова профспілки
3.	Розділ III 3.1. – 3.3.	- „ -	Директор, керівники підрозділів, інспектор з кадрів,
4.	Розділ III 3.4.	- „ -	Голова профспілки
5.	Розділ IV 4.1. – 4.7.	- „ -	Директор, керівники підрозділів, головний економіст, головний бухгалтер
6	Розділ IV 4.8 – 4.12.	- „ -	Голова профспілки
7.	Розділ V 5.1. – 5.21. 5.25. – 5.52.	- „ - - „ -	Директор, керівники підрозділів, головний економіст, головний бухгалтер , інженер з організації та нормування праці
8.	Розділ V 5.22. - 5.24. 5.53 - 5.62.	- „ - - „ -	Голова профспілки
9.	Розділ VI 6.1. – 6.14.	- „ -	Директор, керівники підрозділів, головний економіст, головний бухгалтер, інспектор з кадрів
10.	Розділ VI 6.15. – 6.16.	- „ -	Голова профспілки
11.	Розділ VII 7.1. – 7.15.	- „ -	Директор , головний інженер, керівники підрозділів, інженер з охорони праці
12.	Розділ VII 7.16.	- „ -	Працівники підприємства
13.	Розділ VII 7.17. – 7.21.	- „ -	Голова профспілки
14.	Розділ VIII 8.1. – 8.8.	- „ -	Директор, голова профспілки
15.	Розділ IX 9.1. – 9.3.	- „ -	Директор, голова профспілки
16.	Розділ X 10.1. – 10.8.	- „ -	Директор, голова профспілки

С К Л А Д

робочої комісії по контролю за виконанням колективного договору
на 2021 – 2025 роки

<i>Від сторони власника</i>	<i>Від профспілкового комітету</i>
1. Директор	Голова профспілки
2. Головний бухгалтер	Голова комісії по заробітній платі
3. Головний інженер	Голова комісії з питань охорони праці
4. Головний економіст	Голова житлово-побутової комісії

Г Р А Ф І К

погашення заборгованості з заробітної плати

Загальна сума заборгованості станом на 01.01.2021 р. – 0 грн.