

ЗАТВЕРДЖЕНО

загальною конференцією
трудового колективу 28.11.2023
протокол №2 від 28.11.2023 року.

**ЗМІНИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
між державним спеціалізованим господарським підприємством «Ліси України» та
трудоим колективом державного спеціалізованого господарського підприємства «Ліси
України» на 2023 - 2025 роки**

Зареєстровано управлінням
соціального захисту населення Печерської районної державної адміністрації м. Києва
Зміни до Колективного договору укладеного між державним спеціалізованим господарським
підприємством «Ліси України» та трудовим колективом державного спеціалізованого
господарського підприємства «Ліси України»
на 2023 - 2025 роки

Внести наступні зміни в колективний договір:

№	Пункт	Поточна редакція	Нова редакція
1	1.5.	<p>Договір поширюється на всіх працівників Підприємства незалежно від того, чи є вони членами профспілки, а також на працівників виборних органів профспілкових організацій Підприємства.</p> <p>Окремі положення, що стосуються соціально-побутових питань, компенсацій та пільг, а також, що визначаються за згодою Сторін, поширюються на пенсіонерів, які оформили пенсію на лісогосподарських підприємствах, правонаступником яких є ДП «Ліси України», та безпосередньо на ДП «Ліси України», інвалідів внаслідок трудового каліцтва або професійних захворювань та сім'ї працівників, загиблих на виробництві та під час АТО, ООС та захисту країни під час російсько-української війни (військовий стан у зв'язку зі збройною агресією російської федерації введений з 24.02.2022 року).</p>	<p>Договір поширюється на всіх працівників Підприємства незалежно від того, чи є вони членами профспілки, а також на працівників виборних органів профспілкових організацій Підприємства.</p> <p>Окремі положення, що стосуються соціально-побутових питань, компенсацій та пільг, а також, що визначаються за згодою Сторін, поширюються на пенсіонерів, які оформили пенсію за віком працюючи на лісогосподарських підприємствах, правонаступником яких є ДП «Ліси України» (пенсіонером підприємства також вважається працівник, який був звільнений за скороченням за два роки до настання пенсійного віку і до настання пенсійного віку перебував на обліку в центрі зайнятості) та безпосередньо на ДП «Ліси України», інвалідів внаслідок трудового каліцтва або професійних захворювань і сім'ї працівників, загиблих на виробництві або під час АТО, ООС та захисту країни під час російсько-української війни (військовий стан у зв'язку зі збройною агресією російської федерації введений з 24.02.2022 року).</p>
2	1.9.	<p>Попередній розгляд змін, доповнень до Договору здійснюється Спільною робочою комісією Сторін для ведення колективних переговорів і підготовки проекту колективного договору на 2023-2025 роки. У всіх інших випадках пропозиції Сторін про внесення змін чи доповнень до Договору, після проведення попередніх консультацій і переговорів, виносяться на схвалення конференції трудового колективу з метою узгодження позиції, досягнення згоди під час прийняття остаточного рішення.</p>	<p>Попередній розгляд змін, доповнень до Договору здійснюється Спільною робочою комісією Сторін для ведення колективних переговорів і підготовки проекту колективного договору на 2023-2025 роки. Проект змін чи доповнень до Договору після проведення попередніх консультацій і переговорів, виносяться на схвалення конференції трудового колективу з метою узгодження позиції, досягнення згоди під час прийняття остаточного рішення та в подальшому проходить державну</p>

			реєстрацію згідно чинного законодавства.
3	1.10.	Договір укладено на 2023-2025 роки, він набирає чинності з дня підписання і діє до укладення нового або перегляду цього Договору.	Договір укладено на 2023-2025 роки, він набирає чинності з дня підписання представниками Сторін і діє до укладення нового або перегляду цього Договору. В разі внесення змін до Договору, вони набирають чинності з дня підписання їх представниками Сторін або з дня, вказаного в цих змінах.
4	5.24.	<p>Здійснювати виплату заробітної плати регулярно в робочі дні два рази на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів: - перша половина (аванс) до 22 числа поточного місяця, друга частина (остаточна виплата) - до 7 числа кожного місяця наступного за звітним.</p> <p>Розмір заробітної плати за першу половину місяця проводити за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.</p>	<p>Здійснювати виплату заробітної плати регулярно в робочі дні не рідше ніж два рази на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів: - перша половина (аванс) до 22 числа поточного місяця, друга частина (остаточна виплата) - до 7 числа кожного місяця, наступного за звітним.</p> <p>Розмір заробітної плати за першу половину місяця має бути не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.</p> <p>Також, за заявою працівника, та погодженням Генерального директора ДП «Ліси України» можна проводити виплату заробітної плати за індивідуальним графіком, але не рідше ніж два рази на місяць та через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, і не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.</p>
5	5.25.	Виплату заробітної плати за час щорічної відпустки проводити не пізніше ніж за 3 робочі дні до початку відпустки. За згодою працівника здійснювати оплату заробітної плати за дні відпустки відповідно до пункту 2 статті 7 Конвенції про оплачувані відпустки № 132.	Виплату заробітної плати за час щорічної відпустки проводити до початку відпустки. За згодою працівника здійснювати оплату заробітної плати за дні відпустки відповідно до пункту 2 статті 7 Конвенції про оплачувані відпустки № 132.

4	6.2.	<p>6.2. Надавати працівникам роботу відповідно до їх професії, займаної посади та кваліфікації. Для кожного працівника затвердити посадові (робочі) інструкції, ознайомити з ними працівників і вимагати їх виконання.</p>	<p>6.2. Надавати працівникам роботу відповідно до їх професії, займаної посади та кваліфікації. Для кожного працівника затвердити посадові (робочі) інструкції, ознайомити з ними працівників і вимагати їх виконання.</p> <p>6.2.1. Для виконання посадових обов'язків, за керівниками Підприємства (Генеральний директор, директор виконавчий) та керівниками структурних підрозділів, офісів та філій, закріпити наказом Генерального директора транспортний засіб, що перебуває (обліковується) на балансі ДП «Ліси України» з водієм (за необхідності).</p>
5	6.11.	<p>Установити підсумковий облік робочого часу для таких категорій працівників – опалювач, охоронець, сторож, спостерігач пожежний, водій пожежного автомобіля, пожежний рятувальник на гасінні лісових пожеж, кухар, помічник кухаря, офіціант на протязі року, максимальна тривалість робочого часу - 24 години на добу згідно графіку змінності, з наданням можливості прийому їжі впродовж робочого часу. Порядок та умови запровадження підсумованого обліку робочого часу передбачені в Додатку 8 до Договору.</p>	<p>Установити підсумований облік робочого часу для таких категорій працівників – опалювач, охоронець, сторож, спостерігач пожежний, водій пожежного автомобіля, пожежний рятувальник на гасінні лісових пожеж, кухар, помічник кухаря, офіціант, бармен, адміністратор протягом року, максимальна тривалість робочого часу - 24 години на добу згідно графіку змінності, з наданням можливості прийому їжі впродовж робочого часу. Порядок та умови запровадження підсумованого обліку робочого часу передбачені в Додатку 8 до Договору.</p>
6	6.19.	<p>Надавати працівникам за рахунок коштів Підприємства:</p> <p>а) понад встановлені законодавством додаткові відпустки з оплатою у розмірі середнього заробітку за сімейними обставинами тривалістю два календарних дні за рахунок прибутку у разі:</p> <ul style="list-style-type: none"> - народження дитини (батькові); - проведів на військову службу дітей (батькам); - шлюбу працівника або їхніх дітей; - у разі смерті одного з членів подружжя або близьких родичів (батько, мати, брат, сестра, діти). 	<p>Надавати працівникам за рахунок коштів Підприємства:</p> <p>а) понад встановлені законодавством додаткові дні відпочинку з оплатою у розмірі середнього заробітку за сімейними обставинами тривалістю два календарних дні у разі настання події (надається протягом місяця з дати виникнення події):</p> <ul style="list-style-type: none"> - народження дитини (батькові); - проведів на військову службу дітей (батькам); - шлюбу працівника або їхніх дітей; - у разі смерті одного з членів подружжя або близьких родичів (батько, мати, брат, сестра, діти).

7	8.6.	<p>Для опалення будинків і квартир, які мають пічне опалення, надавати один раз на рік матеріальну допомогу у розмірі 6700 грн. наступним категоріям (згідно заяви):</p> <ul style="list-style-type: none"> - колишнім працівникам, які отримали трудове каліцтво або професійне захворювання на лісогосподарських підприємствах, правонаступником яких є ДП «Ліси України»; - сім'ям загиблих на виробництві, в АТО, ООС та війні з російською федерацією (військовий стан у зв'язку зі збройною агресією російської федерації введений з 2022 року); - пенсіонерам підприємств, які мають загальний стаж роботи в лісовій галузі 15 і більше років і на підприємствах, правонаступником яких є ДП «Ліси України», та їх утриманцям; - працюючим учасникам АТО, ООС, мобілізованим до ЗСУ, територіальної оборони та інших збройних формувань, які забезпечують обороноздатність країни; - самотнім матерям/батькам. 	<p>Для опалення будинків і квартир, що мають пічне опалення, надавати один раз на рік матеріальну допомогу у розмірі 6700 грн. наступним категоріям (на підставі заяви та підтверджуючих документів):</p> <ul style="list-style-type: none"> - колишнім працівникам, які отримали трудове каліцтво або професійне захворювання на лісогосподарських підприємствах, в тому числі правонаступником яких є ДП «Ліси України»; - сім'ям загиблих на виробництві, в АТО, ООС та війні з російською федерацією, а також зниклих безвісти (військовий стан у зв'язку зі збройною агресією російської федерації введений з 24.02.2022 року); - видаємо - працюючим учасникам АТО, ООС, мобілізованим до ЗСУ, територіальної оборони та інших збройних формувань, які забезпечують обороноздатність країни; - працюючим самотнім матерям/батькам.
9	8.7.	<p>Надавати матеріальну допомогу працівникам у зв'язку з такими обставинами:</p> <ul style="list-style-type: none"> - після повернення на Підприємство з бойових дій у лавах Збройних Сил України у розмірі мінімальної заробітної плати; - до Дня працівника лісу, інших державних та релігійних свят (умови та конкретний розмір визначається по Підприємству за наказом Генерального директора для усіх працівників) - працівникам, які постраждали внаслідок не передбачуваних 	<p>Надавати матеріальну допомогу, винагороду, одноразове заохочення, не пов'язане з конкретними результатами праці, працівникам у зв'язку з такими обставинами :</p> <ul style="list-style-type: none"> - після повернення на Підприємство з бойових дій у лавах Збройних Сил України у розмірі мінімальної заробітної плати (на підставі заяви та підтверджуючих документів); - видаємо - працівникам, які постраждали внаслідок не передбачуваних

	<p>обставин (стихійного лиха, пожежі тощо) надавати матеріальну допомогу, розмір якої визначається індивідуально в кожному конкретному випадку наказом керівника філії/Генерального директора за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (враховуючи стаж роботи на Підприємстві та ступінь пошкодження, згідно акту обстеження комісії Сторони роботодавця та трудового колективу, та висновків відповідних органів) при фінансовій платоспроможності Підприємства;</p> <ul style="list-style-type: none"> - при проведенні високовартісної операції чи довготривалого лікування працівників, їх дітей або близьких родичів (чоловік/дружина) на підставі заяви та при наявності підтверджуючих документів - один раз на рік у розмірі двох окладів, але не більше 100 000 грн. - при першому одруженні – у розмірі 0,5 мінімальної заробітної плати; - при народженні дитини – у розмірі 0,5 мінімальної заробітної плати (кожному з батьків, якщо вони працюють у структурному підрозділі); - з нагоди ювілейних дат (50, 60 і далі п'ятькратно років) працівників - у розмірі мінімальної заробітної плати; - на поховання працівника (колишнього працівника, що вийшов на пенсію), або близьких родичів (чоловік, дружина, діти, батько, мати) працівника у розмірі мінімальної заробітної плати. 	<p>обставин (стихійного лиха, пожежі тощо) надавати матеріальну допомогу, розмір якої визначається індивідуально в кожному конкретному випадку наказом керівника філії/Генерального директора за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (враховуючи стаж роботи на Підприємстві та ступінь пошкодження, згідно акту обстеження комісії Сторони роботодавця та трудового колективу, та висновків відповідних органів) при фінансовій платоспроможності Підприємства (на підставі заяви та підтверджуючих документів);</p> <ul style="list-style-type: none"> - при проведенні високовартісної операції чи довготривалого лікування працівників, їх дітей або близьких родичів (чоловік/дружина) на підставі заяви та при наявності підтверджуючих документів - один раз на рік у розмірі двох окладів, але не більше 100 000 грн. - при першому одруженні – у розмірі 0,5 мінімальної заробітної плати (на підставі заяви та підтверджуючих документів); - при народженні дитини – у розмірі 0,5 мінімальної заробітної плати (кожному з батьків, якщо вони працюють у структурному підрозділі) (на підставі заяви та підтверджуючих документів); - з нагоди ювілейних дат (50, 60 і далікратно п'яти рокам) працівникам підприємства - у розмірі мінімальної заробітної плати; - на поховання працівника (колишнього працівника, що вийшов на пенсію), або близьких родичів (чоловік, дружина, діти, батько, мати) працівника у розмірі мінімальної заробітної плати (на підставі заяви та підтверджуючих документів).
--	---	--

10	8.9	Проводити компенсацію майстрам лісу за використання власного транспорту при виконанні посадових обов'язків по охороні і захисту лісу та контролю, організації рубок у розмірах зазначених в додатку №19, за умови використання GPS трекирів та камер відеоспостереження та передачі цих даних відповідальній службі.	При незабезпеченні службовим транспортом для виконання обов'язків і робіт проводити доплату на період листопад - грудень 2023 року лісничому, помічнику лісничого, старшому майстру лісу, майстру на лісозаготівельних роботах, майстру лісу, сгеру у розмірі 150 грн. за відпрацьований день, але не більше 3 000 грн. на місяць.
11	8.12.	Щомісячно виплачувати мінімальну заробітну плату на кожну дитину до досягнення нею повноліття у випадку загибелі або зникнення безвісти під час бойових дій в АТО, ООС та війни з російською федерацією (військовий стан у зв'язку зі збройною агресією російської федерації введений з 24.02.2022 року) працівника підприємства, або загибелі при виконанні посадових обов'язків.	Щомісячно виплачувати одному з батьків або опікуну матеріальну допомогу в розмірі мінімальної заробітної плати на кожну дитину до досягнення нею повноліття у випадку загибелі або зникнення безвісти під час бойових дій в АТО, ООС та війни з російською федерацією (військовий стан у зв'язку зі збройною агресією російської федерації введений з 24.02.2022 року) або загибелі при виконанні посадових обов'язків батька/матері цієї дитини - працівника підприємства.
12	8.14.	Частково компенсувати сплачувану працівником вартість оренди житла для іногородніх працівників ДП «Ліси України» за умови ротації, молодим сім'ям, молодим спеціалістам та внутрішньо переміщеним особам, які працюють на Підприємстві, у розмірі 50% вартості проживання на місяць. Конкретні розміри та умови компенсації визначаються окремим Положенням, погодженим з профспілковою Стороною.	Здійснювати перерахування коштів первинним профспілковим організаціям понад 0,3% на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу відповідно наданого кошторису первинними профспілковими організаціями для виплати раз на рік 6700,00 грн пенсіонеру підприємства, який має пічне опалення та загальний стаж роботи в лісовій галузі 15 і більше років на підприємствах, правонаступником яких є ДП «Ліси України», та особам, на утриманні в яких знаходиться пенсіонер, що відповідає цим вимогам.
13	8.16.	Проводити фінансування навчання дітей працівників або колишніх працівників ДП "Ліси України", в яких один із батьків загинув при участі в бойових діях, захищаючи територіальну цілісність України. Фінансування навчання дітей провадиться у випадках, коли навчання проводиться за напрямком лісового господарства та безкоштовне навчання за даним	Здійснювати фінансування навчання дітей працівників або колишніх працівників ДП "Ліси України", в яких один із батьків загинув або зник безвісти під час участі в бойових діях, захищаючи територіальну цілісність України. Фінансування навчання дітей здійснюється у випадках, коли навчання проводиться за напрямком лісового господарства в Україні, на підставі договору між

		напрямок не було забезпечено за рахунок держави.	навчальним закладом та підприємством, а безкоштовне навчання за даним напрямком не було забезпечено за рахунок держави.
14	8.18.	Згідно кошторису перераховувати кошти на профспілкову організацію для закупівлі путівки для відпочинку та оздоровлення працівників Підприємства та їх дітей, з оплатою 30 % вартості працівником, при наданні путівки члену сім'ї працівника (чоловік, дружина) - з оплатою 70% вартості путівки, розгляд заяв на придбання путівок проводиться спільно Сторонами.	Згідно кошторису перераховувати профспілковій організації кошти для закупівлі путівок для відпочинку, оздоровлення та лікування працівників Підприємства та їх дітей, з оплатою 30% вартості працівником, а при наданні путівки члену сім'ї працівника (чоловік, дружина) - з оплатою 70% вартості путівки працівником. Розгляд заяв на придбання путівок проводиться обома Сторонами.

Розділ X «Гендерна рівність на підприємстві», викласти в новій редакції:

Розділ X ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ І НЕДИСКРИМІНАЦІЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Сторони домовились:

10.1. Наказом Генерального директора Підприємства визначити працівника Підприємства, уповноваженого з питань гендерної рівності.

10.2. Комплектування кадрами і просування працівників по роботі здійснювати з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої на Підприємстві існує дисбаланс.

10.3. Не допускати нерівності в оплаті праці жінок і чоловіків у галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

10.4. З метою поєднання робочих і сімейних обов'язків, захисту материнства і батьківства сприяти:

- створенню умов для підвищення кваліфікації тим працівникам, які повернулись на роботу після довготривалої відпустки по догляду за дітьми;

- наданню вагітним жінкам додаткового вільного часу для проходження необхідних медичних оглядів;

- наданню права для працівниць/ків на зміну робочого часу та/або графіка на встановлений період часу для догляду за хворими членами сім'ї (за умови, що узгоджений гнучкий режим робочого часу враховує виконання трудових обов'язків), загальної тривалості робочого тижня не більше 5 днів (40 годин, скороченої тривалості);

- встановленню по можливості дистанційної роботи (за умови виконання трудових обов'язків) для працівників, які на період воєнного стану евакуювались у інші населені пункти на території України.

10.5. Роботодавець зобов'язується:

10.5.1. Попереджати та реагувати на будь-які прояви насильства і домагань, зокрема психологічного, сексуального, фізичного, економічного, стигму і дискримінацію за статтю, посадою, віком, релігійним переконанням, сексуальною орієнтацією та гендерною ідентичністю, наявністю інвалідності, ВІЛ-позитивного статусу, тощо.

10.5.2. Складаючи оголошення про вакансії, не зазначати обмеження щодо віку кандидата на посаду, не пропонувати роботу лише чоловікам чи жінкам, не зазначати про переваги для однієї статі, а також не вимагати відомості про особисте життя, зокрема про сімейний стан жінки (чоловіка), наявність малолітніх дітей чи планування сім'ї.

10.5.3. Забезпечувати рівний доступ до професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників; рівні умови праці та умови організації робочого часу працівників; рівний доступ до отримання компенсацій та допомоги.

10.5.4. Не допускати дискримінації за сімейним станом, сімейними обов'язками. Забезпечити жінкам і чоловікам можливість ефективно поєднувати трудові та сімейні обов'язки, в тому числі за рахунок гнучкого режиму робочого часу.

10.5.5. Не чинити перепон чоловікам, які бажають оформити відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного (у законодавчо визначених випадках – шестирічного) віку за умови, що така відпустка не надана матері дитини.

10.5.6. Не допускати спрямування на працівника (чи групу працівників) принизливих сексистських коментарів, жартів, надто відвертих зауважень, ігнорування осіб, знецінюючих коментарів про одяг, зовнішній вигляд тощо, а також ставлення до жінок-матерів як ненадійних колег та приниження чоловіків, які піклуються про своїх дітей.

10.5.7. Не допускати прояви стигми та дискримінації по відношенню до працівниць/працівників, кандидатів, стажерів, волонтерів та інших зацікавлених осіб, які живуть з ВІЛ. Не допускати обов'язкового тестування на ВІЛ при прийомі на роботу, відмов в укладенні трудового договору на підставі ВІЛ-статусу; звільняти або переводити на іншу посаду без згоди працівника; відмовляти у просуванні по роботі, позбавляти премії через фактичний чи приписуваний ВІЛ-позитивний статус. Сприяти добровільному та конфіденційному консультуванню та тестуванню на ВІЛ і заохочувати співробітників проходити тестування на ВІЛ з метою раннього виявлення ними ВІЛ-інфекції та інших захворювань, які передаються статевим шляхом, та своєчасного лікування задля збереження здоров'я, продуктивності і продовження трудової діяльності. Гарантувати конфіденційність інформації про ВІЛ-статус працівника.

10.5.8. Сприяти розробленню та впровадженню на рівні Підприємства політик і планів дій щодо недопущення насильства і домагань та недопущення дискримінації у сфері праці.

10.5.9. Проводити профілактичні заходи у сфері безпеки праці та здоров'я, спрямовані на попередження стигми, дискримінації, насильства і домагань, особливо в умовах війни, підтримувати психічне здоров'я працівників, а саме здійснювати психосоціальну підтримку на робочому місці, зокрема індивідуальні консультації, тренінги та інші заходи. Залучати до роботи з працівниками психологів, тренерів, експертів шляхом укладення з ними довготривалих договорів.

10.5.10. Запровадити систему реагування на випадки дискримінації. Адміністрації розглядати звернення працівників щодо сексуальних домагань та домагань, виражених словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового підпорядкування.

10.6. Роботодавець разом із профспілкою вживає заходів для налагодження комунікацій та взаємодії з працівниками щодо запобігання випадкам насильства та дискримінації по відношенню до будь-яких категорій працівників, надання допомоги особам, які від них постраждали та захисту свідкам таких випадків.

10.7. Представникам первинної профспілкової організації регулярно інформувати керівника Підприємства про вжиті заходи із забезпечення рівного доступу до соціальних пільг та гарантій, а також рівноцінної організації та оплати праці жінок та чоловіків.

Внести наступні зміни в додаток 1 до Договору «Положення про оплату праці і преміювання»:

№	Пункт	Поточна редакція	Нова редакція
1	Розділ IV. Формування фонду оплати праці на Підприємстві	<p>Одноразові грошові виплати при нагородженні:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Державними орденами та медалями України, Грамотами Верховної Ради України, Почесними грамотами Кабінету Міністрів України, Подякою Прем'єр-міністра України; • нагрудним знаком «Відмінник лісового господарства України»; • нагрудним знаком «За бездоганну службу в державній лісовій охороні України»; • Грамотою, Подякою Державного агентства лісових ресурсів України; • Грамотою, Подякою Обласної державної адміністрації, Районної державної адміністрації, Обласної ради, Підприємства ДП «Ліси України»; • нагрудними знаками «Заслужений працівник профспілок», «Профспілкова відзнака», «За розвиток соціального партнерства»; • Почесними грамотами та Подяками Федерації профспілок України, Центрального комітету профспілки, обласної організації Профспілки. 	<p>Одноразові грошові премії при нагородженні:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Державними орденами та медалями України, Грамотами Верховної Ради України, Почесними грамотами Кабінету Міністрів України, Подякою Прем'єр-міністра України, заохочувальні відзнаки державних органів; • нагрудним знаком «Відмінник лісового господарства України»; • нагрудним знаком «За бездоганну службу в державній лісовій охороні України»; • Грамотою, Подякою Державного агентства лісових ресурсів України; • Грамотою, Подякою Обласної державної адміністрації, Районної державної адміністрації, Обласної ради, Підприємства ДП «Ліси України»; • нагрудними знаками «Заслужений працівник профспілок», «Профспілкова відзнака», «За розвиток соціального партнерства»; • Почесними грамотами та Подяками Федерації профспілок України, Центрального комітету профспілки, обласної організації Профспілки.
		<p>До фонду додаткової заробітної плати входить:</p> <p>б) премії та винагороди, що мають систематичний характер, незалежно від джерел фінансування;</p>	<p>До фонду додаткової заробітної плати входить:</p> <p>б) премії та винагороди, що мають систематичний характер (виробнича премія; премія за системою (КПЕ/КРІ), незалежно від джерел фінансування;</p>
		<p>До інших заохочувальних та компенсаційних виплат входить:</p> <p>б) премії, що виплачуються у встановленому порядку, згідно</p>	<p>До інших заохочувальних та компенсаційних виплат входить:</p> <p>- видалити</p>

		цього положення за спеціальними системами преміювання (КПЕ/КРІ);	<i>Відповідно наступні пункти викласти в новій нумерації</i>
		До інших заохочувальних та компенсаційних виплат входить: в) винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік або мають одноразовий або не системний характер. Зокрема: <ul style="list-style-type: none"> • винагороди за підсумками роботи за рік; • премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання, виплачені відповідно до рішень уряду та внутрішніх розпорядчих документів; • премії за сприяння винахідництву та раціоналізації, створення, освоєння та впровадження нової техніки і технології, уведення в дію в строк і достроково виробничих потужностей й об'єктів будівництва, своєчасну поставку продукції на експорт та інші; • одноразові заохочення, не пов'язані з конкретними результатами праці (наприклад, до ювілейних та пам'ятних дат, у грошовій формі). 	До інших заохочувальних та компенсаційних виплат входить: в) винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік або мають одноразовий або не системний характер. Зокрема: <ul style="list-style-type: none"> • премія за підсумками роботи за рік; • премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання, виплачені відповідно до рішень уряду та внутрішніх розпорядчих документів; • премії за сприяння винахідництву та раціоналізації, створення, освоєння та впровадження нової техніки і технології, введення в дію в строк і достроково виробничих потужностей та об'єктів будівництва, своєчасну поставку продукції на експорт та інші; • одноразові заохочення, не пов'язані з конкретними результатами праці (наприклад, до ювілейних та пам'ятних дат, у грошовій формі).
2	Розділ VIII. Особливості оплати праці лісників	Дозвіл на виконання лісниками в порядку поєднання додаткових відрядно оплачуваних робіт оформляється наказом керівника філії з вказівкою переліку, обсягу робіт і термінів їх виконання. Роботи мають виконуватися лісниками за їх згодою в межах обходу (лісництва).	Дозвіл на виконання додаткових відрядно оплачуваних робіт лісниками в порядку поєднання з основними роботами оформляється наказом керівника філії з вказанням переліку, обсягу робіт і термінів їх виконання. Роботи мають виконуватися лісниками за їх згодою.
3	Розділ IX. Оплата праці водіїв автотранспортних засобів	Оплата праці на ремонті й технічному обслуговуванні автомобілів провадиться за тарифними ставками працівників ремонтних майстерень.	Оплата праці на ремонті й технічному обслуговуванні автомобілів здійснюється за верхньою межею 7 грейду в гривнях до оподаткування.
4	Розділ X. Доплати Та Надбавки		Надбавка За високі досягнення у праці встановлюється за рішенням/погодженням

	Працівникам Підприємства Додати п.2.8		Генерального директора. Конкретний розмір цієї надбавки встановлюється наказом Генерального директора Підприємства або директора філії на термін не більше ніж на три місяці, максимальний розмір вказаний в додатку №2 до Положення про оплату праці і преміювання. <i><u>Відповідно наступні пункти викласти в новій нумерації</u></i>
5	Розділ Х. Доплати Та Надбавки Працівникам Підприємства п.2.14	Доплату за роботу в нічний та вечірній час проводити згідно КЗпП України.	Доплату за роботу в нічний та вечірній час проводити: - за роботу у вечірню зміну (з 18 до 22 години при багатозмінному режимі роботи) - 20% годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час; - за роботу в нічний час (з 22 до 6 години) - 35% годинної тарифної ставки (окладу і посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час.

Додаток 1 до Договору Положення про оплату праці і преміювання Розділ XI Преміювання працівників підприємства, викласти в новій редакції:

XI. ПРЕМІЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

1. Премії виплачуються з фонду оплати праці. Відсоток преміювання не може перевищувати 100% посадового окладу, місячної тарифної ставки, навіть коли розмір преміювання за виконання різних показників сумарно перевищує 100%, згідно показників додатку №3 до цього Положення та наступних умов.

2. Розрахунок та виплата премії для філій (окрім директора філії) проводиться на підставі довідки про виконання показників, підписаної головним бухгалтером філії.

Критерії виплати премії для працівників філії зазначені в додатку 3 до цього Положення.

Працівники окремих філій Підприємства, для яких не може бути встановлений план реалізації (перелік філій затверджується наказом Генерального директора), преміюються на умовах, зазначених в п. 10.3, 10.5 цього розділу.

3. Для усіх працівників премія нараховується на розмір посадового окладу за фактично відпрацьований час, без урахування доплат і надбавок окрім працівників Підприємства, які працюють за відрядною системою оплати праці. Таким працівникам премія нараховується на відрядний заробіток, але база для нарахування не може бути більше 110 відсотків обсягу посадового окладу/місячної тарифної ставки.

4. За надурочну роботу премія не нараховується.

5. Умови про преміювання можуть переглядатися в залежності від фінансового стану Підприємства і наявності грошових коштів на рахунках. Розмір премії може зменшуватись за

усіма показниками за рішенням Генерального директора Підприємства/директора філії при недостатці коштів.

6. Премії виплачуються за умови відсутності простроченої заборгованості із виплати заробітної плати та обов'язкових платежів.

7. Премія нараховується та виплачується працівникам, які перебувають у трудових відносинах з Підприємством на дату видачі наказу про преміювання.

8. При виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника зі звільненням від своєї основної роботи, премія працівнику нараховується, виходячи з окладу, за яким проводилося суміщення, за відповідними показниками преміювання, встановленими для посади.

9. У разі виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, працівнику виплачується премія за суміщення професій (посад) з розрахунку свого встановленого окладу. На доплати за підвищений обсяг робіт, суміщення професій (посад), інші види премії не нараховуються.

10. Умови преміювання апарату Підприємства:

10.1. Генеральний директор Підприємства преміюється згідно з умовами, зазначеними в контракті.

10.2. Директор виконавчий, директори департаментів та директори лісових офісів преміюються один раз на рік, директори філій – один раз на квартал, за виконання ключових показників ефективності, зазначених в карті ефективності, згідно з цим Положенням за системою ключових показників ефективності.

10.3. Інші керівники апарату Підприємства, не зазначені в п. 10.2, – керівники управлінь, секторів та відділів, головний бухгалтер, заступник головного бухгалтера, заступники директорів департаментів – преміюються в розмірі до 10% один раз на квартал (база для нарахування – сума окладів за звітний період за фактично відпрацьований час), за виконання квартального плану чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) згідно з фінансовим планом Підприємства та на підставі довідки Департаменту фінансів, яка надається до 25 числа, наступного місяця після звітного кварталу.

10.4. Інші керівники лісових офісів, не зазначені в п. 10.2, – заступники директора лісового офісу, керівники секторів та відділів лісових офісів – преміюються в розмірі до 10% один раз на квартал (база для нарахування – сума окладів за звітний період за фактично відпрацьований час), за виконання квартального плану чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) лісового офісу, затвердженого директором виконавчим, та на підставі довідки Департаменту фінансів, яка надається до 25 числа, наступного місяця після звітного кварталу.

10.5. Інші працівники апарату Підприємства, не зазначені в п. 10.2, 10.3, преміюються в розмірі до 10% один раз на місяць, за виконання середньомісячного плану чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) відповідного кварталу згідно з фінансовим планом Підприємства та на підставі довідки Департаменту фінансів, яка надається до 25 числа, наступного місяця після звітного місяця.

10.6. Інші працівники лісових офісів, не зазначені в п. 10.2, 10.4, преміюються в розмірі до 10% один раз на місяць, за виконання плану чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) відповідного місяця лісового офісу, затвердженого директором виконавчим, та на підставі довідки Департаменту фінансів, яка надається до 25 числа, наступного місяця після звітного місяця.

10.7. Працівникам, зазначеним в п. 10.2 – 10.6, премія нараховується наказом Генерального директора Підприємства, не пізніше другого місяця, наступного за звітним періодом.

10.8. Для апарату Підприємства та директорів філій розмір премії визначається наказом Генерального директора Підприємства і не перевищує посадового окладу, не може виплачуватись частіше, ніж раз на місяць.

10.9. З метою матеріального стимулювання високопродуктивної та ініціативної праці, підвищення її ефективності, якості, заінтересованості у досягненні кінцевого результату та посилення персональної відповідальності, в залежності від особистого внеску в загальний результат роботи, працівники апарату та лісових офісів Підприємства, які виконують завдання з контролю за охороною, захистом, використанням та відтворенням лісів Підприємства, додатково преміюються, згідно наказу Генерального директора Підприємства, у розмірі до 100% посадового окладу за виявлення лісопорушників, що здійснили незаконну порубку дерев або чагарників у лісах, захисних та інших лісових насадженнях чи здійснюють перевезення, зберігання, збут незаконно зрубаних дерев або чагарників та притягнення їх до відповідальності, у відповідності до чинного законодавства.

11. Премія до Дня працівника лісу, інших державних, професійних та релігійних свят (умови та конкретний розмір визначаються по Підприємству наказом Генерального директора) виплачується працівникам, які сумлінно та відповідально ставляться до виконання своїх посадових обов'язків, а також працівникам, нагородженим відзнаками, вказаними у додатку №5 до цього Положення.

12. Премія переможцям конкурсів, оглядів та інше виплачується на підставі наказу із зазначенням її розміру.

13. Премія за виконання особливо важливих завдань виплачується у розмірі до 100 відсотків посадового окладу (місячної тарифної ставки).

14. Пропозиції щодо преміювання працівників за виконання особливо важливих завдань подаються керівниками структурних підрозділів.

15. Преміювання за виконання особливо важливих завдань здійснюється в кожному конкретному випадку наказом Генерального директора Підприємства – для апарату Підприємства та наказом директорів філій – для працівників філій.

16. Витрати на преміювання за виконання особливо важливих завдань здійснюються за рахунок фонду оплати праці і не можуть здійснюватися частіше, ніж раз на місяць.

17. Напрямки, за якими виплачується премія за виконання особливо важливих завдань:

- ремонт і модернізація основних виробничих фондів (будівлі, споруди інші фонди);
- виникнення додаткових виробничих завдань, не передбачених планом;
- виконання робіт поза робочий час, якщо це пов'язане з виробничим процесом;
- запобігання і ліквідація аварій;
- ліквідації стихійного лиха;
- виконання спеціальних екстрених заходів;
- ліквідації пожежі як на виробництві, так і на території держави;
- виконання особливо важливих завдань, які потребують високої кваліфікації;
- виконання термінових відвантажень лісопродукції автомобілями з гідроманіпулятором споживачам;
- покращення якості виробів;
- переведення нерентабельних виробів в рентабельні;
- підвищення продуктивності праці;
- зниження витрат на виробництво;
- модернізація обладнання;
- якісне і дострокове проведення ремонтів машин і обладнання;
- покращення культури і санітарного стану виробництва;
- впровадження у виробництво нової техніки і технології;
- інші умови (не передбачені в цьому Положенні, та які можуть виникнути в процесі виробництва, або за виконання завдання Генерального директора).

18. Умови позбавлення премій.

18.1. Зменшення премії частково або позбавлення її повністю оформляється наказом із зазначенням конкретних причин.

18.2. Перелік порушень, за які працівнику Підприємства може бути зменшено та/або скасовано премію:

- неякісне виконання робіт;
- незабезпечення виконання або погіршення окремих показників і завдань по відповідній діяльності;
- порушення строків підготовки і подання звітності;
- наявність підтверджених скарг;
- наявність виявлених помилок та/чи накладання штрафних санкцій відповідними контролюючими органами;
- за порушення правил або невиконання інструкцій з охорони праці (випадки травм, каліцтва, поранень, працівників Підприємства, що пов'язані з виконанням ними службових обов'язків);
- за порушення технології робіт, поганий стан машин, механізмів і обладнання, перевитрати пального, сировини, порушення стандартів і технічних умов з вини працівника;
- за невиконання в строк завдань і розпоряджень безпосереднього керівника, порушення трудової, технологічної та виконавчої дисципліни.

Корегування розміру премії проводити в місяці виявлення порушення.

19. Директор філії позбавляється премії, якщо на філії був смертельний випадок з працівником Підприємства, що пов'язаний з виконанням ними службових обов'язків.

Додаток №2 до Положення про оплату праці і преміювання викласти в новій редакції:

Доплати та надбавки працівникам

№	Посада	Критерій	Розмір доплати у відсотках
	Доплати:		
1	Використанням у роботі дезінфікувальних засобів, а також за прибирання туалетів		10
2	За інтенсивність праці робітників, які працюють на конвеєрах, поточних та автоматичних лініях		12
3	За інтенсивність праці водіям автотранспортних засобів (на вивезенні лісопродукції)		15
	Надбавки		
1	Водіям легкових автомобілів, вантажних та пожежних автомобілів від окладу за відпрацьований час*	I клас	25
		II клас	10
2	Водії автобусів від окладу за відпрацьований час	I клас	25
3	Трактористам–машиністам сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва I та II класу	від 2 до 5 років	8
		від 5 до 10 років	10
		від 10 до 15 років	13
		понад 15 років	16
4	За високі досягнення у праці		до 50
5	За виконання особливо важливої роботи на термін її виконання		до 50
6	За роботу з отрутохімікатами		10

7	За класність Лісничому	I клас	15
		II клас	10
8	За класність помічнику лісничого	I клас	10
		II клас	5

* Водіям пожежних машин надбавка за класність виплачується від окладу за відпрацьований час на чергуванні або виїзді на пожежу.

Зміни до додатку №3 до Положення про оплату праці і преміювання:

№	Пункт	Поточна редакція	Нова редакція
1	Додаток №3 до Положення про оплату праці і преміювання	Командний показник для всіх працівників філій : *При наявності лісових пожеж де площа однієї пожежі більше 0,1 га премія апарату філії не виплачується (крім випадків коли виникнення пожежі пов'язано з агресією РФ)	Командний показник для всіх працівників філій: *При наявності лісових пожеж де площа однієї пожежі більше 1 га премія апарату філії не виплачується (крім випадків коли виникнення пожежі пов'язано з агресією РФ)

Додаток №5 до Положення про оплату праці і преміювання викласти в новій редакції:

**Перелік
та розміри одноразових грошових премій, які виплачуються під час нагородження
працівників Підприємства**

Найменування нагороди	Розмір одноразової грошової премії
Працівникам, які нагороджені державними нагородами:	
а) Герой України;	30 000
б) орден;	20 000
в) медаль;	15 000
г) відзнака «Іменна вогнепальна зброя»;	10 000
д) почесне звання України;	10 000
е) Державна премія України;	10 000
є) президентська відзнака.	10 000
Працівникам, які нагороджені:	
а) Почесна грамота Верховної Ради України;	15 000
б) Грамота Верховної Ради України.	10 000
Працівникам, які нагороджені:	
а) Почесна грамота Кабінету Міністрів України;	15 000
б) оголошена Подяка Прем'єр-міністра України;	10 000
в) заохочуваними відзнаками державних органів.	10 000
Працівникам, які нагороджені відомчими заохочуваними відзнаками Державного агентства лісових ресурсів України:	
а) нагрудний знак «За бездоганну службу в державній лісовій охороні»	15 000
б) нагрудний знак «Відмінник лісового господарства України»	10 000

Найменування нагороди	Розмір одноразової грошової премії
в) Почесна грамота Державного агентства лісових ресурсів України	8 000
г) оголошена подяка Голови Державного агентства лісових ресурсів України	5 000
Почесна грамота ДП «Ліси України»	8 000
Оголошена Подяка Генерального директора ДП «Ліси України»	5 000
Працівникам, які нагороджені відомчими заохочувальними відзнаками інших центральних органів виконавчої влади.	3 000
Працівникам, які нагороджені заохочуваними відзнаками місцевих органів виконавчої влади та місцевого самоврядування:	2 000
Працівникам, які нагороджені профспілковими нагородами:	
а) Нагрудний знак:	
«Заслужений працівник профспілок України»	10 000
«Профспілкова звитяга»	8 000
«Профспілкова відзнака»	7 000
«За розвиток соціального партнерства»	7 000
б) Почесна грамота Федерації профспілок України, Почесна грамота ЦК Профспілки працівників лісового господарства України	5000
в) Подяка Голови Федерації профспілок України, Подяка Голови ЦК Профспілки працівників лісового господарства України	3000
г) Почесна грамота обласного профспілкового об'єднання, обласної організації Профспілки працівників лісового господарства	3000

Внести зміни в наступні додатки до договору:

№	Пункт	Поточна редакція	Нова редакція
1	Додаток 8 до Договору	<p>Порядок та умови запровадження підсумованого обліку робочого часу</p> <p>1. Установити підсумковий облік робочого часу для таких категорій працівників: сторожа, охоронці, опалювачі, спостерігач пожежний, водій пожежного автомобіля, пожежний рятувальник на гасінні лісових пожеж, кухарі, помічники кухарів, офіціанти.</p>	<p>Порядок та умови запровадження підсумованого обліку робочого часу</p> <p>1. Установити підсумковий облік робочого часу для таких категорій працівників: сторож, охоронець, опалювач, спостерігач пожежний, водій пожежного автомобіля, пожежний рятувальник на гасінні лісових пожеж, кухар, помічник кухара, офіціант, бармен, адміністратор.</p>

2	Додаток 16 до Договору	Тривалість Додаткової Відпустки Для Працівників Філій (ненормований робочий день) Розділ: Відділ Економіки, Бухгалтерського Обліку Та Фінансів Інженер з організації та нормування праці	Тривалість Додаткової Відпустки Для Працівників Філій (ненормований робочий день) Розділ: Відділ Економіки, Бухгалтерського Обліку Та Фінансів Інженер з нормування трудових процесів Розділ: Лісництва Додати посаду механіка, та надати за цією посадою 1 додатковий день відпустки
3	Додаток №19	Умови та розмір компенсаційних виплат	Видаємо та відповідно наступні додатки викласти в новій нумерації

Зміни до Колективного договору підписали:

від Сторони роботодавця

Генерального директора державного спеціалізованого господарського підприємства «Ліси України»

_____ **Болоховець Ю.В.**

м.п. «___» _____ 2023 р.

від найманих працівників

представник профспілкової Сторони Профспілки працівників лісового господарства України

_____ **Ткачук В.І.**

«___» _____ 2023 р.