

ЗАТВЕРДЖЕНО

загальною конференцією
трудового колективу 12.12.2024
протокол №4 від 12.12.2024 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	1.11.	відсутня	Лише сторони підписанти Договору здійснюють контроль за виконанням пунктів Договору та надають відповідні роз'яснення щодо їх застосування, та застосування норм положень, регламентів тощо, про які зазначено в Договорі.
2	5.2.1.	До затвердження наказом по Підприємству системи оплати праці, згідно оцінки посад (розряди на оплату - грейди) відповідно до діапазонів окладів, розрахунок окладів розраховується на основі тарифної ставки робітника I розряду на лісокультурних (лісогосподарських) роботах не нижче 110% від розміру мінімального прожиткового мінімуму для працездатної особи, встановленого Законом.	видалити
3	5.30.	<p>При ліквідації лісових пожеж:</p> <ul style="list-style-type: none"> - працівники, які приймали участь у ліквідації стихійного лиха або його наслідків преміюються за виконання особливо важливого завдання в сумі, яка встановлюється окремо в кожному випадку; - виданий працівникам спецодяг для ліквідації стихійного лиха або його наслідків, списується достроково. <p>У випадку направлення працівників для ліквідації стихійного лиха або його наслідків не по місцю проживання працівника, Підприємство має право:</p> <ul style="list-style-type: none"> - надавати (перераховувати) працівникам кошти за проживання та харчування; - проводити оплату праці за проведені роботи по розробці лісосік – згарищ, інші роботи за діючими нормам та розцінкам на Підприємстві. Розцінки з оплати 	<p>При ліквідації лісових пожеж:</p> <ul style="list-style-type: none"> - працівники, які приймали участь у ліквідації стихійного лиха або його наслідків преміюються за виконання особливо важливого завдання в сумі, яка встановлюється окремо в кожному випадку; - виданий працівникам спецодяг для ліквідації стихійного лиха або його наслідків, списується достроково. <p>У випадку направлення працівників для ліквідації стихійного лиха або його наслідків не по місцю проживання працівника, Підприємство має право:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводити оплату праці за проведені роботи по розробці лісосік – згарищ, інші роботи за діючими нормам та розцінкам на Підприємстві. Розцінки з оплати праці збільшити на 12 %, як за роботу у важких і шкідливих умовах; - здійснювати розподіл заробітної плати кожному працівнику

		<p>праці збільшити на 12 %, як за роботу у важких і шкідливих умовах;</p> <p>- здійснювати розподіл заробітної плати кожному працівнику згідно рішення бригади: пропорційно відпрацьованим дням або з урахуванням КТУ.</p> <p>Крім заробітної плати за основним місцем роботи, при залученні працівників Підприємства на ліквідації стихійного лиха (пожежі) оплату проводити по V розряду робітника на лісогосподарських роботах за весь час знаходження на ліквідації стихійного лиха.</p>	<p>пропорційно відпрацьованого часу або з урахуванням КТУ.</p>
4	6.2.1.	<p>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>	<p>Для виконання посадових обов'язків, за керівниками Підприємства (Генеральний директор, директор виконавчий, операційний директор) 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	Розділ VIII Соціальний пакет	<p>відсутня</p>	<p>Реалізація положень цього розділу здійснюється на основі спільного рішення адміністрації і профспілкового комітету.</p>
6	8.5.	<p>Для часткової компенсації на обігрів квартир (сплати комунальних платежів за опалення) та опалення приватних будинків (придбання дров) виплачувати матеріальну допомогу працівникам Підприємства – 6700 грн., один раз на календарний рік згідно заяви працівника за умови, що даний працівник відпрацював на Підприємстві не менше 5 років і має середню заробітну плату менше ніж 22 тисячі грн. При зміні мінімальної заробітної плати вносити зміни до колективного договору.</p>	<p>Для часткової компенсації на обігрів квартир (сплати комунальних платежів за опалення) та опалення приватних будинків (придбання дров) виплачувати матеріальну допомогу працюючим працівникам Підприємства – 7500 грн, один раз на календарний рік згідно заяви працівника за умови, що даний працівник відпрацював на Підприємстві не менше 5 років і має середню заробітну плату менше ніж 22 тисячі грн за останній рік роботи.</p>

7	8.6.	<p>Для опалення будинків і квартир, що мають пічне опалення, надавати один раз протягом календарного року матеріальну допомогу у розмірі 6700 грн наступним категоріям (на підставі заяви та підтверджуючих документів):</p>	<p>Для опалення будинків і квартир, що мають пічне опалення, надавати один раз протягом календарного року матеріальну допомогу у розмірі 7500 грн наступним категоріям (на підставі заяви та підтверджуючих документів):</p>
8	8.7.	<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); - переможцям різноманітних трудових змагань на підставі наказу; - працівникам, які постраждали внаслідок непередбачених 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 (ураховуючи стаж роботи на Підприємстві та ступінь пошкодження, згідно акту обстеження комісії Сторони роботодавця та трудового колективу, висновків відповідних органів) при фінансовій платоспроможності Підприємства (на підставі заяви та підтверджуючих документів); - при звільненні працівника у зв'язку з виходом на пенсію вперше (на дату звільнення), у тому числі на пільгових умовах (залежно від стажу роботи в лісовому та мисливському господарстві): 	<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"> а) після демобілізації у розмірі мінімальної заробітної плати (на підставі заяви та підтверджуючих документів); б) переможцям різноманітних трудових змагань на підставі наказу; в) працівникам, які постраждали внаслідок непередбачених 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 (ураховуючи стаж роботи на Підприємстві та ступінь пошкодження, згідно акту обстеження комісії Сторони роботодавця та трудового колективу, висновків відповідних органів) при фінансовій платоспроможності Підприємства (на підставі заяви та підтверджуючих документів); г) при звільненні працівника у зв'язку з виходом на пенсію вперше (на дату звільнення), у тому числі на пільгових умовах (залежно від стажу роботи в лісовому та мисливському господарстві): <ul style="list-style-type: none"> • стаж роботи від 10 до 20 років – 0,5 середньомісячних заробітних плат, за останні три місяці роботи, але не більше 25 000 грн;

	<ul style="list-style-type: none"> • стаж роботи від 10 до 20 років – 0,5 середньомісячних заробітних плат, але не більше 25 000 грн.; • стаж роботи від 20 до 25 років - одну середньомісячну заробітну плату, але не більше 50 000 грн.; • стаж роботи 25 років і більше - дві середньомісячні заробітні плати, але не більше 100 000 грн.; <p>- один раз на рік працівникам - учасникам АТО, ООС, учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок російсько-української війни (воєнний стан у зв'язку зі збройною агресією російської федерації введений з 24.02.2022 року) або їхнім сім'ям та сім'ям загиблих працівників в російсько-українській війні (чоловік, дружина, неповнолітні діти) за їх зверненням, які потребують соціальної допомоги. Розмір допомоги визначається в залежності від фінансової можливості Підприємства, але не більше 15 тис. грн. Рішення про виділення допомоги приймається спільним рішенням Сторони роботодавця і профспілкової Сторони в особі первинної профспілкової організації філії та оформляється наказом по філії або апарату Підприємства;</p> <p>- 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.</p> <p>- при першому одруженні – у розмірі 0,5 мінімальної заробітної плати (на підставі заяви та підтверджуючих документів);</p> <p>- при народженні дитини – у розмірі 0,5 мінімальної</p>	<ul style="list-style-type: none"> • стаж роботи від 20 до 25 років - одну середньомісячну заробітну плату, за останні три місяці роботи, але не більше 50 000 грн.; • стаж роботи 25 років і більше - дві середньомісячні заробітні плати, за останні три місяці роботи, але не більше 100 000 грн.; <p>д) один раз на рік працівникам - учасникам АТО, ООС, учасникам бойових дій (за наявності посвідчення учасника бойових дій), особам з інвалідністю внаслідок російсько-української війни (воєнний стан у зв'язку зі збройною агресією російської федерації введений з 24.02.2022 року) або їхнім сім'ям та сім'ям загиблих працівників в російсько-українській війні (чоловік, дружина, неповнолітні діти) за їх зверненням, які постійно проживають на території України, у яких середньомісячна заробітна плата, за останні три місяці роботи нижча за 50 тисяч грн та які відповідно потребують соціальної допомоги. Розмір допомоги визначається в залежності від фінансової можливості Підприємства, але не більше 15 тис. грн. Рішення про виділення допомоги приймається спільним рішенням Сторони роботодавця і профспілкової Сторони в особі первинної профспілкової організації філії на підставі підтверджуючих документів та оформляється наказом по філії або апарату Підприємства;</p> <p>е) при проведенні операції (вартість операції більша ніж 100% посадового окладу) чи довготривалого лікування (довготривале лікування - більш ніж 60 днів поспіль) працівникам, їх дітям або близьким родичам (чоловік/дружина) на підставі заяви та за наявності підтверджуючих документів, визначених локальним наказом Підприємства - один раз на рік у розмірі двох посадових</p>
--	--	--

		<p>заробітної плати (кожному з батьків, якщо вони працюють у структурному підрозділі) (на підставі заяви та підтверджуючих документів);</p> <p>- з нагоди ювілейних дат (50, 60 і далі кратно п'яти рокам) працівникам підприємства - у розмірі мінімальної заробітної плати (на підставі заяви та підтверджуючих документів);</p> <p>- у випадках потрапляння працівника у важкі фінансові обставини у розмірі мінімальної заробітної плати згідно їх заяв;</p> <p>- 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).</p>	<p>окладів, але не більше 100 000 грн (цей пункт не поширюється на мобілізованих та демобілізованих працівників, які мають посвідчення особи з інвалідності внаслідок війни I чи II групи у випадку звернення стосовно себе).</p> <p>є) при першому одруженні – у розмірі 0,5 мінімальної заробітної плати (на підставі заяви та підтверджуючих документів);</p> <p>ж) 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);</p> <p>з) з нагоди ювілейних дат (50, 60 і далі кратно п'яти рокам) працівникам підприємства - у розмірі мінімальної заробітної плати (на підставі заяви та підтверджуючих документів);</p> <p>и) у випадках потрапляння працівника у важкі фінансові обставини у розмірі мінімальної заробітної плати згідно їх заяв;</p> <p>і) 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).</p> <p>й) щорічно протягом року у розмірі до 50 000 гривень на рік - на медикаментозне лікування з довготривалим застосуванням лікарських засобів (більш ніж 60 днів поспіль) та до 100 000 гривень на рік - на хірургічне лікування (в перелік витрат на хірургічне лікування не входить вартість протезування та вартість не оперативних стоматологічних втручань) наступним працівникам:</p> <ul style="list-style-type: none"> • для працюючих - учасників АТО, ООС, російсько-української війни (воєнний стан у зв'язку зі збройною агресією російської федерації введений з 24.02.2022 року), які
--	--	---	---

			<p>мають посвідчення учасника бойових дій, або особи з інвалідністю внаслідок війни I та II групи;</p> <ul style="list-style-type: none"> • працівникам, які були мобілізовані з ДП «Ліси України» або державних підприємств, правонаступником яких є ДП «Ліси України», та перебувають на військовій службі; • демобілізованим працівникам Підприємства, які не працюють та мають посвідчення особи з інвалідністю внаслідок війни I чи II групи. <p>Матеріальна допомога, визначена в п. «й», надається за умови:</p> <ul style="list-style-type: none"> • порушення стану здоров'я, перебування на лікуванні чи реабілітації, що підтверджено відповідними медичними документами (виписний епікриз, довідка про захворювання, постанова військово-лікарської комісії); • безперервного перебування на лікуванні, реабілітації або у відпустці для лікування захворювання, одержаного під час проходження військової служби в російсько-українській війні (більш ніж 60 днів поспіль); <p>По всіх пунктах, які мають ситуаційний характер (народження дитини, одруження, операція, тощо), звернення приймаються протягом трьох місяців з дати виникнення події.</p>
9	8.8.	<p>Працівникам Підприємства, які були демобілізовані після участі в АТО, ООС, участі в російсько-українській війні (воєнний стан у зв'язку зі збройною агресією російської федерації введений з 24.02.2022 року), приймали участь в бойових діях та мають посвідчення учасника бойових дій, або посвідчення особи з інвалідністю внаслідок війни, встановити доплату у розмірі 20% до посадового окладу.</p>	<p>Демобілізованим працівникам, які брали участь АТО, ООС, учасникам бойових дій в російсько-українській війні (воєнний стан у зв'язку зі збройною агресією російської федерації введений з 24.02.2022 року) (за наявності посвідчення учасника бойових дій), особам з інвалідністю внаслідок війни I чи II групи встановити доплату у розмірі 20% до посадового окладу, якщо їх посадовий оклад за займаною посадою менший за 75 000 грн.</p>

10	8.14.	<p>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.</p>	<p>Здійснювати перерахування коштів первинним профспілковим організаціям понад 0,3% на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу відповідно наданого кошторису первинними профспілковими організаціями:</p> <p>а) для виплати раз на рік 7500,00 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;</p> <p>б) для придбання путівок та безкоштовного оздоровлення дітей віком до 18 років працівників підприємства, які загинули на виробництві, в АТО, ООС, в російсько-українській війні, а також зниклих безвісти (воєнний стан у зв'язку зі збройною агресією російської федерації введений з 24.02.2022 року) (цей пункт поширюється на дітей загиблих працівників підприємств, правонаступником яких є ДП «Ліси України»).</p>
11	8.15. з подальшою змінною нумерації	відсутня	<p>Працівникам апарату та адміністративно-управлінського персоналу філій ДП «Ліси України», запрошеним або переведеним з інших населених пунктів, які в наслідок ротації змінили фактичне місце проживання, а також запрошеним молодим спеціалістам з інших населених пунктів, які працюють в усіх структурних підрозділах Підприємства:</p> <p>а) компенсувати 50% вартості оренди житла на місяць;</p> <p>б) компенсувати вартість проїзду до місця роботи та з роботи у випадках проживання працівника за межами населеного пункту де знаходиться робоче місце.</p> <p>Розміри та умови надання компенсації, а також форма запрошення визначаються окремим</p>

			локальним актом Підприємства, погодженим з профспілковою стороною.
12	8.18.	<p>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. Працівникам - учасникам АТО, ООС, в російсько-українській війні, (воєнний стан у зв'язку зі збройною агресією російської федерації введений з 24.02.2022 року), які мають посвідчення учасника бойових дій, або посвідчення особи з інвалідністю внаслідок війни та їх дітям віком до 18 років путівки надаються безкоштовно.</p> <p>Розгляд заяв на придбання путівок проводиться обома Сторонами.</p>	<p>Згідно кошторису перераховувати профспілковій організації кошти для закупівлі путівок для відпочинку, оздоровлення та лікування працівників Підприємства та їх дітей віком до 18 років, а також повнолітніх (дочки, сина до 30 років), які мають інвалідність I та II групи, з оплатою 30% вартості працівником, а при наданні путівки члену сім'ї працівника (чоловік, дружина) - з оплатою 70% вартості путівки працівником. Працівникам - учасникам АТО, ООС, в російсько-українській війні, (воєнний стан у зв'язку зі збройною агресією російської федерації введений з 24.02.2022 року), які мають посвідчення учасника бойових дій, або посвідчення особи з інвалідністю внаслідок війни та їх дітям віком до 18 років путівки надаються безкоштовно.</p> <p>Розгляд заяв на придбання путівок проводиться обома Сторонами.</p>
13	Додаток 1 до Договору Розділ І. Загальні положення абзац 6	<p>Премії, доплати і надбавки виплачуються працівникам щомісячно в залежності від фінансового стану Підприємства у відсотках до тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за основною посадою і сумарний розмір доплат, надбавок та премії не може перевищувати 100% посадового окладу, тарифної ставки. В випадках коли премія перевищує 100% її виплата погоджується з директором департаменту з персоналу.</p>	<p>Премії, доплати і надбавки виплачуються працівникам щомісячно в залежності від фінансового стану Підприємства у відсотках до тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за основною посадою і сумарний розмір доплат, надбавок та премії не може перевищувати 100% посадового окладу, тарифної ставки. Обмеження в розмірі премії не більше 100% посадового окладу не поширюється на працівників Підприємства, які преміюються один раз на рік за виконання ключових показників ефективності.</p>

14	Додаток 1 до Договору Розділ І. Загальні положення абзац 7	відсутній	Умови оплати праці працівників керівного складу Підприємства, що визначаються відповідно до локальних актів ДП "Ліси України", можуть відрізнятись від умов оплати праці, визначених цим Колективним договором.
15	Додаток 1 до Договору Розділ ІІ. Основні визначення і терміни	Посадовий оклад (грейдова система) — Постійна частина доходу працівника, що - встановлюється в залежності від ефективності праці працівника та діапазону окладів грейдів для посади	Посадовий оклад (грейдингова система) — Постійна частина доходу працівника, що - встановлюється в залежності від ефективності праці працівника та діапазону окладів грейдів для посади
16	Додаток 1 до Договору Розділ ІІ. Основні визначення і терміни	відсутній	Адміністративна (пряма чи лінійна) підпорядкованість – взаємозв'язок типу «керівник – підлеглий» у системі управління, що надає право керівнику безпосередньо керувати діяльністю підлеглих, давати їм вказівки, здійснювати контроль їх виконання, керувати робочим часом. Функціональна підпорядкованість – це взаємозв'язок у системі управління, при якому функціональні керівники, відповідальні за певні напрямки діяльності підприємства або виконання конкретних функцій, надають працівникам, які не підпорядковані їм адміністративно, завдання, методичні вказівки, інструкції, а також здійснюють координацію та контроль з метою реалізації стратегічних цілей підприємства або конкретних проектів. Виробнича премія - премія, яка виплачується за досягнення працівниками виробничих цілей і завдань. Вони пов'язані з конкретними показниками у праці та можуть бути обумовлені матеріальними результатами або критеріями оцінки.

17	Додаток 1 до Договору Розділ IV. Формування фонду оплати праці на Підприємстві	<p>- Доплати встановлюються за: Доплати можуть установлюватися кільком працівникам у розмірі до 100 відсотків посадового окладу за основною посадою в межах економії за посадовим окладом (ставкою заробітної плати) відсутнього працівника. У разі, коли на працівника Підприємства покладається виконання обов'язків відсутнього працівника за більш відповідальною посадою і у функціональних обов'язках якого передбачені розпорядчі функції, то працівникові проводиться доплата не більше 50% посадового окладу за займаною посадою (крім випадку, якщо працівник, який заміщує, є штатним заступником);</p>	<p>- Доплати встановлюються за: Доплати можуть установлюватися кільком працівникам у розмірі до 100 відсотків посадового окладу за основною посадою. У разі, коли на працівника Підприємства покладається виконання обов'язків відсутнього працівника за більш відповідальною посадою і у функціональних обов'язках якого передбачені розпорядчі функції, то працівникові проводиться доплата не більше 50% посадового окладу за займаною посадою (крім випадку, якщо працівник, який заміщує, є штатним заступником);</p>
18	Додаток 1 до Договору Розділ IV. Формування фонду оплати праці на Підприємстві	<p>- Надбавки встановлюються за: • складність, напруженість у роботі (при грейдуванні дані доплати будуть внесені до посадового окладу);</p>	<p>- Надбавки встановлюються за: • складність, напруженість у роботі (працівникам, яким доручається завдання підвищеної складності, а також виконання у стислі терміни різноманітної за складом роботи, яка вимагає уваги, зосередженості, додаткових зусиль і часу);</p>
19	Додаток 1 до Договору Розділ V. Система оплати праці абзаци 2-3	<p>Для апарату ДП «Ліси України» та директорів філій, застосовується грейдингова система оплати праці, окрім генерального директора та техніка з праці. Для працівників філій застосовується грейдингова система оплати праці, окрім працівників не виробничої групи (працівники рекреаційної сфери, сторожа, прибиральники, двірники, опалювачі, медперсонал).</p>	<p>Для працівників апарату та філій ДП «Ліси України» застосовується грейдингова система оплати праці, окрім Генерального директора та техніка з праці в апараті ДП «Ліси України».</p>

20	Додаток 1 до Договору Розділ V. Система оплати праці абзац 21	На Підприємстві праця професіоналів, фахівців та службовців апарату ДП «Ліси України» та директорів філій оплачується на основі схем посадових окладів там, де ще не запроваджена грейдингова система.	видалити
21	Додаток 1 до Договору Розділ IX. Оплата праці водіїв автотранспортних засобів абзац 10	Праця водіїв на погодинних роботах, яким встановлено ненормований робочий день, оплачується за місячними ставками, визначеними множенням погодинної тарифної ставки на середньомісячну норму робочого часу, а при неповному місяці роботи — за денними тарифними ставками, визначеними діленням місячної тарифної ставки на кількість робочих днів передбачених графіком роботи на даний місяць.	Праця водіїв на погодинних роботах, яким встановлено ненормований робочий день, оплачується за посадовими окладами, визначеними множенням погодинної ставки на середньомісячну норму робочого часу, а при неповному місяці роботи – за денними тарифними ставками, визначеними діленням місячної тарифної ставки на кількість робочих днів передбачених графіком роботи на даний місяць.
22	Додаток 1 до Договору Розділ X. Доплати та надбавки працівникам підприємства 1. Порядок та критерії встановлення доплат і надбавок.	відсутня	Проводити доплату працівникам підприємства на час їх тимчасової непрацездатності (період перебування на лікарняному), до середнього заробітку за останні 12 місяців роботи.
23	Додаток 1 до Договору Розділ X. Доплати та надбавки працівникам підприємства 2.8.	Надбавка За високі досягнення у праці встановлюється за рішенням/погодженням 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.	Надбавка за складність, напруженість у роботі встановлюється за рішенням/погодженням 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.

24	Додаток 1 до Договору Розділ Х. Доплати та надбавки працівникам підприємства 2.9.	Доплата за ненормований робочий день водіям легкових автомобілів, /мікроавтобусів/, в період їх роботи в польових умовах проводиться доплата у розмірі до 25 відсотків місячної тарифної ставки (окладу) - (робота понад нормальну тривалість робочого часу не вважається надурочною і за неї не здійснюється додаткова оплата переpracьованого часу).	Доплата за ненормований робочий день водіям легкових автомобілів, (мікроавтобусів), в період їх роботи в польових умовах проводиться доплата у розмірі до 25 відсотків місячної тарифної ставки (посадового окладу) (робота понад нормальну тривалість робочого часу не вважається надурочною і за неї не здійснюється додаткова оплата переpracьованого часу). Також доплата за ненормований робочий день встановлюється водію Генерального директора у розмірі до 25 відсотків посадового окладу.
25	Додаток 1 до Договору Розділ Х. Доплати та надбавки працівникам підприємства 2.17.	Доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюється працівнику, який виконує разом зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, роботу або обов'язки тимчасово відсутнього працівника. Розмір доплати встановлюється до 50 % посадового окладу (місячної тарифної ставки) за основною посадою в межах економії окладу (тарифної складової заробітної плати) відсутнього працівника, крім випадків, передбачених п. 2.18 цього розділу.	Доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюється працівнику, який виконує разом зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, роботу або обов'язки тимчасово відсутнього працівника. Розмір доплати встановлюється до 50 % посадового окладу (місячної тарифної ставки) за основною посадою, крім випадків, передбачених п. 2.18 цього розділу.
26	Додаток 1 до Договору Розділ Х. Доплати та надбавки працівникам підприємства 2.18.	Штатним заступникам, помічникам відсутніх працівників (у разі відсутності посади заступника) доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника не виплачується.	видалити
27	Додаток 1 до Договору Розділ Х. Доплати та надбавки працівникам підприємства 3.2.	Рішення про конкретні розміри надбавок та доплат, розмір яких чітко не визначений законодавчо, ухвалює Генеральний директор Підприємства або директор філії, залежно від складності, характеру, обсягу виконуваних робіт, витрат робочого часу, одноосібно на підставі Статуту та Договору. Конкретні розміри надбавок та доплат для директорів філій, що	Рішення про конкретні розміри надбавок та доплат, розмір яких чітко не визначений законодавчо, ухвалює Генеральний директор Підприємства або директор філії, залежно від складності, характеру, обсягу виконуваних робіт, витрат робочого часу, одноосібно на підставі Статуту та Договору. Конкретні розміри надбавок та доплат для директорів філій та осіб,

		не мають чіткого законодавчого визначення, погоджуються із Генеральним директором Підприємства.	які виконують їх обов'язки, що не мають чіткого визначення, погоджуються із Генеральним директором Підприємства.
28	Додаток 1 до Договору Розділ XI. Преміювання працівників підприємства 1.2.	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 більшою за 110 відсотків посадового окладу/місячної тарифної ставки.	Для усіх працівників виробнича 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 виробнича премія нараховується на відрядний заробіток, але база для нарахування не може бути більшою за 110 відсотків посадового окладу/місячної тарифної ставки. Всі одноразові премії нараховуються на посадовий оклад без прив'язки до фактично відпрацьованого часу (за рішенням Генерального директора може нараховуватися за фактично відпрацьований час).
29	Додаток 1 до Договору Розділ XI. Преміювання працівників підприємства 2.2.	Директор виконавчий, директори департаментів, директори лісових офісів та директори філій «.....лісовий офіс» преміюються один раз на рік, директори філій лісових/лісомисливських господарств, «Заставнівське держспецлісництво АПК», «Лісові репродуктивні ресурси», «Лісопожежний центр» – один раз на квартал, за виконання ключових показників ефективності, зазначених в карті ефективності, згідно з Положенням за системою ключових показників ефективності.	Директор виконавчий, операційний директор, директори департаментів, директори лісових офісів та директори філій «.....лісовий офіс» преміюються один раз на рік, директори філій лісових/лісомисливських господарств, «Заставнівське держспецлісництво АПК», «Лісові репродуктивні ресурси», «Лісопожежний центр» – один раз на квартал, за виконання ключових показників ефективності, зазначених в карті ефективності, згідно з Положенням за системою ключових показників ефективності.
30	Додаток 1 до Договору Розділ XI. Преміювання працівників підприємства 3.1.	Розрахунок та виплата премії для філій «.....лісовий офіс» (окрім директора філії) проводиться на підставі довідки про виконання показників, підписаної головним бухгалтером філії «.....лісовий офіс». Методологія розрахунку виплати премії для працівників філії «.....лісовий офіс» зазначені в додатку 3 до цього Положення.	Розрахунок та виплата премії для філій «.....лісовий офіс» (окрім директора філії) проводиться на підставі довідки про виконання показників, підписаної головним бухгалтером філії «.....лісовий офіс». Методологія розрахунку виплати премії для працівників філії «.....лісовий офіс» зазначені в додатку 3 до цього Положення.

			Виплата премії особам, які виконують обов'язки директора філії, здійснюється після погодження із Генеральним директором Підприємства.
31	Додаток 1 до Договору Розділ XI. Преміювання працівників підприємства 4.1.	Розрахунок та виплата премії для працівників філій (окрім директора філії) проводиться на підставі довідки про виконання показників, підписаної головним бухгалтером філії. Методологія розрахунку 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. 2.3, 2.5 цього розділу.	Розрахунок та виплата премії для працівників філій (окрім директора філії) проводиться на підставі довідки про виконання показників, підписаної головним бухгалтером філії. Методологія розрахунку 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), преміювання працівників здійснюється на умовах, визначених в п. 2.3, 2.5 цього розділу. Виплата премії особам, які виконують обов'язки директора філії, здійснюється після погодження із Генеральним директором Підприємства.
32	Додаток 1 до Договору Розділ XI. Преміювання працівників підприємства п.5.3. - 5.4. з подальшою зміною нумерації	відсутня	За фінансової можливості Підприємства може виплачуватися премія за підсумками роботи за рік, крім працівників Підприємства, які преміюються один раз на рік за виконання ключових показників ефективності. Умови та конкретний розмір визначаються по Підприємству наказом Генерального директора.
33	Додаток 1 до Договору Розділ XI. Преміювання працівників підприємства 5.8.	Напрямки, за якими виплачується премія за виконання особливо важливих завдань: -----	Напрямки, за якими виплачується премія за виконання особливо важливих завдань: ----- додати - запобігання та охорона лісів від пожеж;
34	Додаток №2 до Положення про оплату праці і преміювання Розділ надбавки п.4	За високі досягнення у праці Розмір доплати у відсотках до 50	За складність, напруженість у роботі Розмір доплати у відсотках до 50

35	Додаток №5 до Положення про оплату праці і преміювання	відсутня	Включити до переліку нагород: оголошена Подяка Голови Верховної Ради України - 10000 грн
36	Додаток 3 до Договору		В перелік посад які мають право на винагороду за вислугу років додати посаду Водій спецтранспорту
37	Додаток 6 до Договору 3.2.	Умови виплати щомісячної грошової надбавки до заробітку трактористам-машиністам передбачаються у розмірах встановлених Галузевою угодою та колективним договором Підприємства. Трактористам-машиністам I і II класів виплачується надбавка за класність до заробітку на механізованих роботах в розмірі: - тракторист-машиніст I класу - 20%, - тракторист-машиніст II класу - 10%.	Умови виплати щомісячної грошової надбавки до заробітку трактористам-машиністам передбачаються у розмірах встановлених Галузевою угодою та колективним договором Підприємства. Трактористам-машиністам I і II класів виплачується надбавка за класність на посадовий оклад в розмірі: - тракторист-машиніст I класу - 20%, - тракторист-машиніст II класу - 10%.

38. По тексту Додатка 19 до Договору замінити «Директора» на «Директори».

39. Привести у відповідність до законодавства по всьому тексту терміни «інваліди» на «особа з інвалідністю», «інвалід війни» на «особа з інвалідністю внаслідок війни».

40. Уніфікувати написання по всьому тексту:

- ЄДРПУ на ЄДРПОУ;
- Генеральний директор (з великої літери);
- грн (без крапки) або словом «гривні»;
- РФ на російська федерація;
- тарифна ставка/посадовий оклад/оклад
- адміністративний персонал замінити на адміністративно-управлінський персонал

41. Видалити додаток 4 до Положення про оплату праці.

42. Додаток №3 до Положення про оплату праці і преміювання викласти в наступній редакції:

Методологія розрахунку виплати премії для філій «..... лісове/лісомисливське господарство/ АПК»

№	Показники	Розмір преміювання до посадового окладу, тарифної ставки у %
1	Командний показник для всіх працівників філій*	
	За виконання/перевиконання доведеного Департаментом фінансів плану реалізації (грн)****	до 30

	<p>* За наявності лісових пожеж, де середня площа однієї пожежі більше 1 га, премія адміністративно-управлінському персоналу філії не виплачується (крім випадків коли виникнення пожежі пов'язане з агресією російської федерації)</p> <p>* За наявності смертельного випадку премія адміністративно-управлінському персоналу філії не виплачується</p> <p>*Премія директору філії не виплачується (директор філії преміюється за КПЕ)</p>	
2	Для лісництв	
	<u>Лісничий, помічник лісничого, старший майстер лісу, майстер лісу*</u>	
	За виконання плану по лісогосподарській діяльності	3
	За виконання плану по лісокультурним роботам	2
	За виконання плану рубок при нормі 200 і більше м ³	3
	За виконання плану по переробці деревини	2
	ВСЬОГО:	10
	* За наявності лісових пожеж в лісництві премія за усіма показниками (командні та індивідуальні) не виплачується (крім випадків, коли виникнення пожежі пов'язане з агресією російської федерації)	
	<u>Для робітничих професій</u>	
	За виконання плану лісокультурних робіт	3
	За виконання плану рубок при нормі 200 і більше м ³	5
	За виконання плану по переробці деревини	2
	ВСЬОГО:	10
3	Преміювання працівників на лісосічних і нижньоскладських роботах за випуск цінних сортиментів лише у випадку коли якість виробленої продукції відповідає діючому ДСТУ	
	Робочі нижнього складу та працівники, які зайняті навантаженням і розвантаженням деревини у лісі, за виконання плану	5
	- за перевиконання плану на кожний вагон премія***	2
	Робітники цеху переробки деревини преміюються за виконання нормативного завдання/норми виробітку	5
	ВСЬОГО:	10
4	Преміювання водіїв	
	Водії на перевезенні лісопродукції преміюються:	
	- за виконання планового завдання;	5
	- за перевиконання планового завдання на кожні 5%***	1
	Трактористам і водіям за виконання планового завдання з відвантаження лісопродукції з лісосік і пунктів перевантаження	5
	- за перевиконання планового завдання на кожні 5%***	1
	Трактористи, які виконують протипожежні роботи, за недопущення пожеж в насадженнях з I класом природної пожежної небезпеки	5
5	Лісопожежна станція	
	За відсутності пожежі в пожежонебезпечний період**	
	- керівник ЛПС	5
	- пожежний рятувальник на гасінні лісових пожеж	5
	- пожежні спостерігачі	5
	- водії пожежного автомобіля	5

** преміювання проводиться на підставі інформації, поданої головним лісничим та наказу.

*** сумарна премія не може перевищувати 5%.

**** показником для розрахунку премії є виконання доведеного плану реалізації, при якому за кожний відсоток перевищення мінімального показника реалізації нараховується відповідний відсоток премії, при цьому максимальний розмір премії не може перевищувати 30 відсотків.
Розрахунок премії:

$$\text{reward} = (\text{fact} - \text{min}) \cdot \frac{\text{премія}}{\text{max} - \text{min}}$$

- reward – розмір премії, який нараховується співробітнику;
- fact – факт реалізації у відсотковому еквіваленті до плану реалізації.
- премія – максимальний розмір премії, який може бути нарахований за виконання/перевиконання плану реалізації (максимальний розмір премії 30%);
- min – мінімальний розмір виконання плану реалізації, при якому починається виплата премії (80% реалізації);
- max – максимальний розмір виконання плану реалізації, при якому далі не йде підвищення відсотка нарахування премії (130% реалізації).

Приклад:

Відсоток реалізації	80% і менше	81%	82%	83%	128%	129%	130% і більше
Відсоток премії	0%	0,6	1,2%	1,8%	28,8%	29,4%	30%

Виплата місячної премії за виконання планових показників реалізації або виконання індивідуальних показників працівника провадиться на підставі підтвердження техніко-економічних показників фінансово - економічною службою та виплачується за попередній місяць.

Методологія розрахунку виплати премії для філій «.....лісовий офіс»

№	Показник	Розмір преміювання до посадового окладу тарифної ставки
Командний показник для адміністративно-управлінського персоналу персоналу філії «.....лісовий офіс»*		
1	За виконання місячного плану реалізації, доведеного Департаментом фінансів	10%
2	За перевиконання на кожні 2% місячного плану реалізації, доведеного Департаментом фінансів	1%
ВСЬОГО:		20%
*Сумарний розмір премії за перевиконання реалізації не може бути більшим ніж 10% За наявності лісових пожеж, де середня площа однієї пожежі більше 0,5 га, премія адміністративно-управлінському персоналу філії «.....лісовий офіс» не виплачується (крім випадків, коли виникнення пожежі пов'язане з агресією російської федерації) Премія директору філії «.....лісовий офіс» не виплачується (директор філії «.....лісовий офіс» преміюється за КПЕ)		
Показники преміювання для начальника управління з виробництва		
3	Виконання плану заготівлі на 100%	10%
4	Виконання/перевиконання середньомісячного плану заготівлі ділової деревини (лісоматеріал круглий) у відповідному кварталі (виконання плану 10% та за перевиконання на кожні 2% місячного	до 20%

	плану заготівлі 1% премії але сумарно не більше 10% премії за перевиконання)	
*За наявності лісових пожеж, де середня площа однієї пожежі більше 0,5 га, премія не виплачується (крім випадків, коли виникнення пожежі пов'язане з агресією російської федерації)		
Показники преміювання начальників надлісництв, та помічників начальника надлісництва*		
5	Виконання плану заготівлі на 100%	10%
6	Виконання/перевиконання середньомісячного плану заготівлі ділової деревини (лісоматеріал круглий) у відповідному кварталі**	до 20%
*За наявності лісових пожеж, де середня площа однієї пожежі більше 0,5 га, премія не виплачується (крім випадків, коли виникнення пожежі пов'язане з агресією російської федерації)		
Командний показник преміювання для працівників лісництв*		
7	Виконання плану заготівлі на 100%	10%
8	Виконання/перевиконання середньомісячного плану заготівлі ділової деревини (лісоматеріал круглий) у відповідному кварталі***	до 20%
*За наявності лісових пожеж, де площа однієї пожежі більше 1 га, премія працівникам лісництва не виплачується (крім випадків, коли виникнення пожежі пов'язане з агресією російської федерації)		
Преміювання водіїв і трактористів		
9	Трактористи і водії за виконання планового завдання з відвантаження лісопродукції з лісосік і пунктів перевантаження	5%
10	Трактористи, які виконують протипожежні роботи, за недопущення пожеж в насадженнях з I класом природної пожежної небезпеки	5%
11	Водії на перевезенні лісопродукції преміюються за виконання планового завдання	5%

**Показником для розрахунку премії є фактичне виконання/перевиконання середньомісячного плану заготівлі ділової деревини (лісоматеріал круглий) у відповідному кварталі, при якому за кожний відсоток перевищення мінімального показника заготівлі нараховується відповідний відсоток премії, при цьому максимальний розмір премії не може перевищувати 20 відсотків. Умови:

1. Премія за виконання/перевиконання середньомісячного плану заготівлі ділової деревини (лісоматеріал круглий) у відповідному кварталі для надлісництв, в яких фактична заготівля ділової деревини понад 8000 куб. м в місяць і більше:

- при виконанні плану заготівлі нараховується премія 10 відсотків;

- за перевиконання плану заготівлі максимальний розмір премії становить 10 відсотків. За кожних 2% перевиконання нараховується 1% премії.

2. Премія за виконання/перевиконання середньомісячного плану заготівлі ділової деревини (лісоматеріал круглий) у відповідному кварталі для надлісництв, в яких фактична заготівля ділової деревини від 4000 до 8000 куб. м в місяць:

- при виконанні плану заготівлі нараховується премія в 5 відсотків;

- за перевиконання плану заготівлі максимальний розмір премії становить 5 відсотків. За кожних 2% перевиконання нараховується 1% премії.

3. Премія за виконання/перевиконання середньомісячного плану заготівлі ділової деревини (лісоматеріал круглий) у відповідному кварталі для надлісництв, в яких фактична заготівля ділової деревини менша 4000 куб. м в місяць не нараховується.

***Показником для розрахунку премії є фактичне виконання/перевиконання середньомісячного плану заготівлі ділової деревини (лісоматеріал круглий) у відповідному кварталі, при якому за кожний відсоток перевищення мінімального показника заготівлі нараховується відповідний відсоток премії, при цьому максимальний розмір премії не може перевищувати 20 відсотків. Умови:

1. Премія за виконання/перевиконання середньомісячного плану заготівлі ділової деревини (лісоматеріал круглий) у відповідному кварталі для лісництва, в яких фактична заготівля ділової деревини від 200 куб. м в місяць і більше:

- при виконанні плану заготівлі нараховується премія 10 відсотків;

- за перевиконання плану заготівлі максимальний розмір премії становить 10 відсотків. За кожних 2% перевиконання нараховується 1% премії.

2. Премія за виконання/перевиконання середньомісячного плану заготівлі ділової деревини (лісоматеріал круглий) у відповідному кварталі для лісництв, в яких фактична заготівля ділової деревини від 50 до 200 куб. м в місяць:

- при виконанні плану заготівлі нараховується премія в 5 відсотків;

- за перевиконання плану заготівлі максимальний розмір премії становить 5 відсотків. За кожних 2% перевиконання нараховується 1% премії.

3. Премія за виконання/перевиконання середньомісячного плану заготівлі ділової деревини (лісоматеріал круглий) у відповідному кварталі для лісництва, в яких фактична заготівля ділової деревини менша 50 куб. м в місяць не нараховується.

Виплата місячної премії працівникам рекреаційних пунктів, баз відпочинку, об'єктів торгівлі, харчування, лісопожежних станцій, транспортних, консервних, сувенірних цехів та інших підрозділів, окрім лісництва, провадиться на умовах преміювання адміністративно-управлінського персоналу філії «.....лісовий офіс».

Виплата місячної премії за виконання/перевиконання планових показників заготівлі або виконання індивідуальних показників працівника провадиться на підставі підтвердження техніко-економічних показників фінансово-економічною службою та виплачується за попередній місяць.

Зміни до Колективного договору підписали:

від Сторони роботодавця

від профспілкової Сторони

Генеральний директор державного спеціалізованого господарського підприємства «Ліси України»

Голова Професійної спілки працівників лісового господарства України

_____ **Болоховець Ю.В.**

_____ **Ткачук В.І.**

м.п. «___» _____ 2024 р.

м.п. «___» _____ 2024 р.