

# **ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ**

## **до Галузевої угоди між Державним агентством лісових ресурсів України і Профспілкою працівників лісового господарства України на 2021 - 2025 роки**

У тексті Угоди використовувати скорочення «Підприємства» і «підприємства» у відповідному відмінку.

Пункт 1.7 викласти у редакції: «Після закінчення строку дії колективного договору, договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачене договором».

У пункті 1.10 слова «на реєстрацію в Міністерство соціальної політики України» замінити словами «на повідомну реєстрацію в Міністерство економіки України».

Частину 4 пункту 4.2 викласти в такій редакції: «За рахунок та в межах наявних фінансових ресурсів Підприємство за згодою працівника проводить перепідготовку або підвищення кваліфікації працівників, що вивільняються, з метою їх подальшого працевлаштування».

У пункті 4.7 слова «навчальних закладів» замінити словами «закладів освіти».

Пункт 5.3 викласти у редакції: Гарантувати, що мінімальний розмір оплати праці працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати».

Пункт 5.20 виключити, змінивши відповідно нумерацію наступних пунктів.

У пункті 5.22 слова «студентів вищих навчальних закладів, учнів професійно-технічних училищ» замінити словами «здобувачів освіти суб'єктів освітньої діяльності».

У пункті 5.23 слово «класифікаторів» замінити на слово «класифікатор».

У додатку 11 до Угоди:

- слово «класифікаторів» замінити на слово «класифікатор».

- пункт 43 викласти в такій редакції «Класифікатор професій ДК 003:2010 (зі змінами».

- пункт 44 виключити, змінивши відповідно нумерацію наступних пунктів.

- у пункті 46 після слів «ДКХП. Випуск3 «Лісове господарство і пов'язані з ним послуги» виключити посилання на видання.

Додаток 10 до Угоди викласти у редакції:

# ПОЛОЖЕННЯ

## про винагороду за підсумками роботи за рік працівникам підприємств

### 1. Загальні положення

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

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

1.3. Рішення про виплату винагороди приймає директор підприємства за умови виконання підприємством основних показників фінансово-господарської діяльності за звітний рік (наявність чистого прибутку, рентабельність діяльності підприємства не менше 1,5 відсотка. У разі невиконання зазначених показників рішення про виплату винагороди не приймається.

1.4. Винагорода виплачується з фонду оплати праці.

### 2. Умови виплати винагороди

2.1. Винагорода виплачується в повному обсязі працівникам, які пропрацювали на підприємстві не менш як один рік, у тому числі працівникам, які були звільнені до моменту виплати винагороди з поважних причин відповідно до пункту 2.2., а також працівникам, що були прийняті на роботу протягом року в порядку переведення з інших підприємств.

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

- у разі звільнення з роботи у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників;

- залученням до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію»;

- переходом на виборну посаду;

- у разі повернення на роботу на підприємство у зв'язку із закінченням виконання обов'язків, передбачених Законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію»;

- у разі повернення на роботу на підприємство у зв'язку із закінчення вищого навчального закладу, якщо навчання здійснювалося за рахунок підприємства;

- виходом на пенсію (за віком, по інвалідності);

- перебуванням працівника у відпустці у зв'язку із вагітністю та пологами;

- перебуванням працівника підприємства у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

- перебуванням працівника підприємства у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку.

2.3. Винагорода нараховується працівникам за основним місцем роботи (посади) пропорційно відпрацьованому часу.

2.4. Працівникам, які до кінця календарного року припинили трудові відносини з підприємством (були звільнені) за власним бажанням, за порушення трудової дисципліни (пункти 3, 4, 7, 8 статті 40 КЗпП України) винагорода не виплачується.

### 3. Розмір і порядок виплати винагороди

3.1. Розмір винагороди встановлюється залежно від стажу роботи на підприємствах лісового господарства, виконання і перевиконання працівниками виробничих завдань, норм праці, якості виконаних робіт, раціонального використання матеріалів тощо. Фонд виплати винагороди залежить від наявності фінансових можливостей підприємства і не може перевищувати розміру трьох посадових окладів (окладів, місячних тарифних ставок) працівника.

3.2. До складу річної заробітної плати ( $\Sigma P_{zp}$ ) (за фактично відпрацьований час), на яку нараховується винагорода, включаються такі виплати:

- основна заробітна плата (оплата за відрядними розцінками, місячними тарифними ставками, посадовими окладами та окладами);

- надбавки та доплати.

3.3. Винагорода, залежно від стажу роботи на підприємствах лісового господарства, розраховується в наступному порядку:

3.3.1. Розмір середньорічної заробітної плати кожного працівника визначається за наступними коефіцієнтами ( $K_c$ ) в залежності від стажу роботи на підприємствах лісового господарства:

- від 1 до 3 років (включно) — коефіцієнт 1,0;
- від 3 до 5 років (включно) — коефіцієнт 1,2;
- від 5 до 10 років (включно) — коефіцієнт 1,5;
- від 10 до 15 років (включно) — коефіцієнт 1,8;
- від 15 років і більше років — коефіцієнт 2,0.

3.3.2. Розрахунок середньорічної заробітної плати працівника ( $C_{zp}$ ) за підсумками роботи за рік:

$C_{zp} = \Sigma P_{zp} / N$  де:

- $C_{zp}$  — середньорічна заробітна плати працівника підприємства;
- $\Sigma P_{zp}$  — сума річної заробітної плати працівника підприємства;
- $N$  — кількість відпрацьованих місяців.

Визначення суми винагороди для одного працівника ( $C_v$ ):

$C_v = C_{zp} * K_c$  де:

- $C_v$  — сума винагороди для одного працівника;

- Кс – коефіцієнт нарахування винагороди в залежності від стажу роботи на підприємствах лісового господарства.

3.4. Сума заробітної плати за рік для виплати винагороди обчислюється:

- для працівників, які пропрацювали на підприємстві повний календарний рік, — виходячи з виплат за 12 місяців роботи;

- для працівників, які пропрацювали на підприємстві менше року — виходячи з виплат за фактичний час роботи, починаючи з першого числа місяця після оформлення на роботу до закінчення року.

3.5. Винагорода за підсумками роботи за рік виплачується на підставі наказу директора підприємства в першому кварталі наступного року.

#### 4. Порядок встановлення стажу роботи

4.1. Стаж роботи, що дає працівникам право на отримання винагороди визначається комісією підприємства із установлення трудового стажу роботи, яка створюється керівником підприємства. Склад комісії затверджується наказом керівника підприємства. До складу комісії включаються представники профспілкового комітету.

4.2. Стаж роботи обраховується щорічно на 31 грудня року за який нараховується винагорода.

4.3. Основним документом для визначення стажу працівника, який дає право працівникам підприємств на отримання винагороди, є його трудова книжка.

4.4. Рішення комісії про встановлення стажу оформлюється протоколом, який підписується членами комісії у двох примірниках, з яких один передається до бухгалтерії для нарахування винагороди.

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

#### 5. Позбавлення винагороди

5.1. За порушення трудової та виробничої дисципліни, визначені пунктом 5.3 Положення керівник має право зменшити працівникам розмір винагороди, але не більше ніж на 50 відсотків.

5.2. Рішення щодо позбавлення винагороди оформляється наказом із зазначенням конкретних причин.

5.3. Перелік порушень, за які працівникам може бути позбавлено винагороду частково:

- прогул;
- оголошення догани;
- поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного, токсичного сп'яніння, вживання алкогольних напоїв в робочий час;
- крадіжка майна підприємства;
- порушення правил або невиконання інструкцій з охорони праці;

- порушення технології робіт, незадовільний стан машин, і обладнання, перевитрати пального, сировини, порушення стандартів і технічних умов з вини працівника;

- недбале ставлення до своїх службових обов'язків, невиконання в строк завдань і розпоряджень адміністрації, порушення трудової та виконавської дисципліни.

Зміни і доповнення набирають чинності з моменту підписання.

Зміни і доповнення до Угоди підписали:

Від Державного агентства лісових  
ресурсів України  
Голова



Юрій БОЛОХОВЕЦЬ

09 лютого 2022 р.

Від Профспілки працівників лісового  
господарства України  
Голова Профспілки



Степан КРИВОВ'ЯЗИЙ

09 лютого 2022 р.