ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВІРУ
МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ ДП «МИРГОРОДСЬКЕ ЛІСОВЕ ГОСПОДАРСТВО» ТА
ПРОФСПІЛКОВИМ КОМІТЕТОМ ПЕРВИННОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФСПІЛКИ
ПРАЦІВНИКІВ ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА
на 2021 – 2025 роки

1. Доповнити додаток № 5 до колективного договору пунктом «Одноразові грошові винагороди» (виплачуються під час нагородження):

- підпункт й):

Працівникам, які нагороджені: Подякою Голови Державного агентства лісових ресурсів України, Подякою Голови Федерації Профспілок України, Подякою Голови ЦК Профспілки працівників лісового господарства України - у розмірі 0,5 тарифної ставки (окладу, посадового окладу).

2. У пункті 4.6 Розділу IV «Забезпечення продуктивної зайнятості працівників» слова «навчальних закладів» замінити словами «закладів освіти».

3. У пункті 5.16 Розділу V «Оплата і нормування праці» слова «студентів вищих навчальних закладів, учнів професійно-технічних училищ» замінити словами «здобувачів освіти суб'єктів освітньої діяльності».

4. У пункті 5.18 Розділу V «Оплата і нормування праці» слово «класифікаторів» замінити на слово «класифікатор».

5. У додатку 10 до колективного договору :

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

- пункт 47 викласти в такій редакції «Класифікатор професій ДК 00362010 (зі змінами».

- пункт 48 виключити.

-у пункті 50 після слів «ДКХП. Випуск 3 «Лісове господарство і пов'язані з ним послуги» виключити посилання на видання.

6. Додаток 9 до колективного договору викласти у новій редакції.

Зміни та доповнення до колективного договору прийняті зборами уповноважених трудового колективу 27 квітня 2022 року.

Директор
ДП «Миргородське лісове господарство»
Артем РЯБУХІН

Голова Профспілкового комітету
Юрій ДОВГАЛЬ

Додаток № 9
до колективного договору

ПОГОДЖЕНО:
Голова профкому
ДП «Миргородський лісгосп»
_____ Юрій ДОВГАЛЬ

ЗАТВЕРДЖУЮ:
Директор
ДП «Миргородський лісгосп»
_____ Артем РЯБУХІН

Положення
про винагороду за підсумками роботи за рік працівникам підприємства по ДП «Миргородське лісове господарство»

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 галузі.

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.

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 (ΣРзп) (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 (Кс) 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 (Сзп) за підсумками роботи за рік:

Сзп = ΣРзп / N де:

- Сзп - середньорічна заробітна плати працівника підприємства;
- ΣРзп - сума річної заробітної плати працівника підприємства;
- N - кількість відпрацьованих місяців.

Визначення суми винагороди для одного працівника (Св):

Св = Сзп * Кс де:

- Св - 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.

Головний економіст Світлана ОЧКАС

Прошито та пронумеровано 6 аркушів

Директор
ДП «Миргородський лісгосп» Артем РЯБУХІН