



ДЕРЖАВНЕ АГЕНТСТВО ЛІСОВИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ
ЗАКАРПАТСЬKE ОБЛАСНЕ УПРАВЛІННЯ ЛІСОВОГО ТА МИСЛІВСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА
ДЕРЖАВНЕ ПІДПРИЄМСТВО «ХУСТСЬKE ЛІСОВЕ ДОСЛІДНЕ ГОСПОДАРСТВО»
90400 м. Хуст, вул. Сливова, 34, тел/факс (03142)552-77; dlg_khust@ukr.net

«26» 07 2022 р. № 26

**Голові
Хустської територіальної громади
В.Кашук**

ДП «Хустське ЛДГ» просить зареєструвати зміни до Колективного договору, укладеного між ДП «Хустське ЛДГ» та профспілковою організацією на 2018-2020 роки.

Додаток : № 23, 24 – розділ III «Оплата і нормування праці», п.3.16

Додаток : № 25 – розділ IV «Соціальні гарантії, пільги і компенсації» та розділ III «Оплата і нормування праці»,

Директор ДП «Хустське ЛДГ»

Ю.Ю. Сойма

4.4. Працівникам , яким винесено догану наказом по підприємству премія не нараховується на протязі півроку або до її зняття згідно чинного законодавства..

4.5. Преміювання працівників структурних підрозділів :

4.5.1. Проводити преміювання працівників структурних підрозділів за виконання доведених місячних завдань:

- За виконання робіт по лісогосподарській діяльності – не більше 70% від посадового окладу;
- За виконання робіт по виробничій (госпрозрахунковій) , діяльності – не більше 80% від посадового окладу.

4.5.2. Виробнича госпрозрахункова діяльність оцінюється в розмірі не більше 80% від посадового окладу в яку входить :

- Навантаження деревини м3;
- Навантаження ділової деревини (клас якості А,В,С) м3;
- Навантаження деревини дров'яної непромислового використання для населення м3;
- Навантаження деревини дров'яної непромислового використання для бюджетних установ м3;
- Реалізація (тис.грн);
- Середня реалізаційна ціна (грн/1м3).

Обов'язкова умова –своєчасне та якісне проведення рубок головного користування та рубок догляду, утримання в належному стані естакад, своєчасна і якісна очистка лісосік, виконання норм виробітку та завдання, недопущення випадків травматизму, дотримання технологічного процесу при звалюванні лісу з пониженими пнями, дотримання технічних вимог та відповідність продукції діючим технічним умовам (ГОСТам) .

4.5.2.1. Робітникам- контролерам лісозаготівельного виробництва, пов'язаних з прийманням , переміщенням , відпуском і реалізацією лісопродукції за допомогою КПК згідно нових стандартів проводити преміювання по результатах виходу сортиментів більшої якості після реалізації та вивезення лісо продукції.

Премію нараховувати за один кубометр виходу сортиментів більшої якості після реалізації та вивезення лісо продукції в грн., а саме:

- клас якості А породи бук, ялина ,інші – розмір доплати 40 грн;
- клас якості В породи бук, ялина ,інші – розмір доплати 30 грн;
- клас якості С породи бук, ялина ,інші – розмір доплати 20 грн;
- клас якості D породи бук, ялина ,інші – розмір доплати 10 грн;
- клас якості А породи дуб – розмір доплати 80 грн;
- клас якості В породи дуб – розмір доплати 70 грн;
- клас якості С породи дуб – розмір доплати 50 грн;
- клас якості D породи дуб – розмір доплати 40 грн.

Премія нараховується за виконання та перевиконання плану реалізації лісопродукції при умові збільшення виходу високоякісної ділової деревини.

Обов'язкова умова – правильне визначення класів якості лісо продукції згідно діючих технічних умов на класифікацію лісоматеріалів, раціональна розробка деревини та правильне відсортування деревини низьких класів на цінні сортименти, комунікативність та активна участь в організації відвантаження згідно вказівок керівництва .

4.5.3. Лісогосподарська діяльність оцінюється в розмірі не більше 70% від посадового окладу в яку входить :

- Лісогосподарські та лісокультурні роботи – не більше 50% від посадового окладу, а саме: Освітлення, Прочистки, Проріджування, Прохідні рубки, Посадка лісу, Сприяння природному поповленню, Доповнення лісових культур, Заготівля та збір насіння;

Обов'язкова умова – утримання належного санітарного стану лісу, своєчасне і якісне проведення рубок догляду за лісом і його очищення від захаращення та своєчасне виконання запланованих лісокультурних робіт та лісовідновлення.

- Лісозахисні роботи, Протипожежні мироприємства, Інші господарські роботи, Порушення лісогосподарського та природоохоронного законодавства – не більше 20% від посадового окладу, а саме: Виготовлення штучних гніздівель, огорожа та розселення мурашиників, влаштування та догляд за мін.смугами, ремонт протипожежних доріг, встановлення аншлагів, будівництво та ремонт кутків відпочинку, рекреаційних пунктів, бесідок, колиб, переходів, містків, облаштування водних джерел, встановлення квартальних стовпів, аншлагів, панно, влаштування шлагбаумів, складено протоколів лісогосподарського та природоохоронного

законодавства:

Обов'язкова умова – своєчасне виконання запланованих лісозахисних заходів, захист лісу від шкідників і хвороб, своєчасне виконання запланованих протипожежних заходів, успішну охорону лісу від пожеж, недопущення лісових пожеж в насадженнях, утримання належного санітарного стану лісів, утримання в належному стані (чистоті) майстерського обходу, утримання в належному стані господарських будівель, рекреаційних пунктів, мисливських будинків, квартиральних, граничних, господарських межових знаків, шлагбаумів, будівництво та ремонт мостів, перехідних містків, пішохідних лісових стежок, лісових доріг, успішна охорона лісу від лісопорушень.

На підставі фактичних показників виконаних завдань лісничий пропонує відсоток нарахування премії за результатами роботи на протязі місяця.

Остаточне рішення по преміюванню приймає комісія лісгоспу та визначає число осіб, які заслуговують грошову винагороду (премію).

4.6. Максимальний розмір місячної премії не повинен перевищувати 150% розміру посадового окладу керівника.

4.7. Максимальний розмір квартальної премії не повинен перевищувати 150% розміру посадового окладу керівника

5. Перелік виробничих завдань на рік, які мають особливо важливе значення на підприємстві (додаток № 2 до Колективного договору) впроваджується з метою впливу премій на поліпшення організації роботи в структурних підрозділах, підвищення ефективності лісогосподарського та виробничого характеру, росту продуктивності праці, якості виконання робіт, планомірного лісовідновлення і охорони лісів.

5.1. Показники, умови преміювання та розміри премій будуть залежати від дольової участі кожного працюючого у виконанні перерахованих в таблиці особливо важливих показників.

6. Керівник підприємства призначає грошову премію за умови подання протоколу комісії з підведенням підсумків роботи підприємства або службової записки головного лісничого, головного інженера, начальників відділів, лісничих про дольову участь кожного працівника у виконанні виробничого завдання.

Керівник має право лишати повністю чи частково, зменшувати або відміняти премії окремим працівникам за слідуючі порушення :

- Незабезпечення працівником виконання завдань по відповідній діяльності;
- Порушення трудової і виконавчої дисципліни ;
- Незабезпечення виконання або погіршення окремих показників і завдань відповідно по показників минулого року ;
- Порушення строків підготовки документації і подання звітності ;
- Відсутність клеймування та маркування деревини ;
- Невідповідність або неточність у відправці деревини згідно електронного обліку ;
- Оформлення документації і звітності не в повному обсязі , не у визначені строки, невідповідність або недостовірність у відображеніх цифрах звітності ;
- За нерациональну розробку деревини та неправильне відсортування деревини низьких сортів на цінні сортименти ;
- За невиконання планів по лісовідновленню , проведення незадовільної посадки лісу;
- За утримання неналежного санітарного стану лісу ;
- За неякісне проведення біотехміроприємств ;
- За незабезпечення виявлення браконьєрства ;
- За несвоєчасне і неякісне проведення рубок догляду ;
- За утримання в неналежному стані господарських будівель (мисливських будинків, рекреаційних пунктів), квартиральних , граничних , господарських межових знаків, шлагбаумів, бігбордів , інформативних знаків;
- За допущення лісопорушень на закріплений території;
- За допущення лісових пожеж в насадженнях ;
- За невихід сортиментної програми та цінних сортиментів ;
- За несвоєчасне неякісне виконання виробничих доручень , наказів та розпоряджень керівництва ;
- За високі пеньки на лісозаготовлях, пошкодження хлистів гусеницями тракторів, укладка різних сортиментів в один штабель, неякісний догляд за механізмами;

- За низкий коефіцієнт використання транспорту, допущення перевитрат палива;
- За негативний показник роботи , за який прямо відповідає працівник згідно посадової інструкції

Позбавлення премії проводиться тільки за той період, коли було допущено порушення.

7. Беручи до уваги укладений контракт між керівником підприємства та Держліагентством згідно «Положення про преміювання» керівник підлягає преміюванню за Умовами, критеріями диференційованими показниками та розмірами преміювання керівників підприємств Держліагентства , розмірами матеріальної винагороди за ефективне управління державним майном , як всі премійовані працівники підприємства.

7.1. Умови диференційованих показників преміювання на підприємстві при наявності прибутків на підприємстві :

- виконання або перевиконання фінансового плану підприємства за показником чистий дохід від реалізації продукції (товарів,робіт,послуг)

за звітній рік – до 100% посадового оклада;

за звітній квартал - до 100% посадового оклада.

- виконання або перевиконання фінансового плану підприємства за показником EBITDA:

за звітній рік – до 50% посадового оклада;

за звітній квартал - до 50% посадового оклада.

- зростання чистого фінансового результату (прибутку) :

за звітній рік – до 50% посадового оклада;

за звітній квартал - до 50% посадового оклада.

- зростання рентабельності підприємства :

за звітній рік – до 50% посадового оклада;

за звітній квартал - до 50% посадового оклада.

- залучення капітальних інвестицій

за звітній рік – до 50% посадового оклада;

за звітній квартал - до 50% посадового оклада.

- забезпечення зростання середньорічної заробітної плати штатних працівників підприємства (не менше 20%) - до 40% посадового оклада.

- випереджальне зростання розміру тарифної ставки робітника 1-го розряду по відношенню до законодавчо встановлених темпів зростання мінімальної заробітної плати на відновідливий рік (не менше 20%) – до 30% посадового оклада.

- виконання програм соціального розвитку колективу (у разі спрямування на соціальний розвиток колективу не менше 5% чистого прибутку) - до 30% посадового оклада.

8. Премія виплачується за фактично відпрацьований час в усіх випадках обчислення заробітної плати, яка зберігається за працівниками відповідно до чинного законодавства. Премія нараховується робітникам на відрядний заробіток по основних відрядних розцінках, а робітникам , які працюють на погодинній оплаті праці,виходячи із присвоєних їм розрядів і тарифних ставок за фактично відпрацьований період.

9. Премія нараховується до посадового окладу без урахування доплат і надбавок, і виплачується при наявності фінансових можливостей підприємства за рахунок фонду оплати праці.

10. Основою для нарахування премії є дані бухгалтерської та статистичної звітності

(нарахована заробітна плата за відповідний місяць , квартал , рік).

11. Допоміжним робітникам, водіям автомобілів, екскаваторникам, трактористам – службова записка начальника структурного підрозділу (лісничого) про виконання основних умов і завдань преміювання.

12. У кожному структурному підрозділі, цеху, де проводиться преміювання робітників, повинен бути забезпечений облік виконання показників преміювання.

13. Працівники, які проробили неповний місяць у зв'язку з призовом у армію, переведенням на іншу роботу, вступом до учбового закладу, виходом на пенсію, звільненням при скороченні штатів і з інших поважних причин, премія виплачується за фактично відроблений час у розрахунковому періоді.

14. Особи, які зробили прогули без поважних причин, з'явилися на роботі в нетверезому стані або були відсутні на роботі більше трьох годин безперервно або сумарно на протязі робочого дня без поважних причин, лишаються премії повністю або частково в тому розрахунковому періоді, в якому були здійснені ці порушення трудової дисципліни.

15. Робітникам, заново прийнятим на роботу, премія за відроблений час у першому місяці
роботи, може виплачуватися на основі рішення директора.
16. Робітникам, звільненим по власному бажанню, премія за відроблений час у звітному періоді
не нараховується.
17. Робітникам, тимчасово працюючим, премія не виплачується.
18. Премія затверджується наказом по підприємству.

В. о. Головного лісничого

В. М. Джуган

Головний інженер

В. В. Жупан

Головний економіст

О. Й. Вербіна

Головний бухгалтер

М. В. Росоха

Старший інспектор з кадрів

Д.Л.Коршинська

Додаток 14
до колективного договору на 2018-2021 рр.

Голова профкому ДП "Хустське ЛДГ"
М. Л. Финзеш
2022 р.

Затверджую:

Директор ДП "Хустське ЛДГ"

Ю. Ю. Сойма

20. 04 2022 р.

ПЕРЕЛІК

виробничих завдань,

які мають особливо важливе значення у виробничій діяльності ДП «Хустське ЛДГ»

№ п/п	Назва виробничих завдань	Термін виконання	Розмір премії до посадового окладу	Перелік преміюючих і виконуючих
1.	Виконання показників виробничого завдання підприємства	Щомісячно, щоквартально	до 1,0	Працівники апарату управління , всі працівники структурних підрозділів
2.	Виконання планових показників заготівлі головного користування	Щомісячно, щоквартально	до 1,0	Працівники апарату управління , всі працівники структурних підрозділів
3.	Виконання плану реалізації	Щомісячно, щоквартально	до 1,0	Працівники апарату управління , всі працівники структурних підрозділів
4.	Виконання техпромфіплану за - рік - квартал	Щоквартально	до 1,0	Працівники апарату управління , всі працівники структурних підрозділів
5.	За дострокове і якісне виконання лісовідновлення (посадки лісу , та сприяння природного поновлення)	Щомісячно в період лісовідновлення, Щоквартально за весняне та осіннє лісовідновлення	до 1,0	Працівники апарату управління , працівники всіх структурних підрозділів
6.	За дострокове і якісне виконання плану рубок догляду за лісом і	Щомісячно, Щоквартально	до 0,5	Працівники апарату управління , працівники всіх

	санітарних рубок.			структурних підрозділів
7.	Виконання комплексного плану по охороні праці	На протязі року	0,7	Головний спеціаліст по ОП, лісничі
8.	Виконання плану по ремонту та відновленню лісових доріг	Щомісячно, Щоквартально	до 0,75	Працівники апарату управління , працівники всіх структурних підрозділів
9.	Викопання виробничих завдань по виходу лісоматерів круглих	Щомісячно, Щоквартально	до 0,5	Працівники всіх структурних підрозділів
10.	Виконання виробничих завдань по отоваренню дровами наливними населення	Щомісячно, Щоквартально	до 0,5	Працівники всіх структурних підрозділів

В. о. Головного лісничого

В. М. Джуган

Головний інженер

В. В. Жупан

Головний економіст

О. Й. Вербіна

Головний бухгалтер

М. В. Росоха

Старший інспектор з кадрів

Д.Л.Коршинська

Додаток 25

До колективного договору

Розділ VI «Соціальні гарантії, пільги і компенсації»

Сторони домовились викласти пункт 6.9. в наступній редакції:

6.9 Забезпечува д працівників і пенсіонерів підприємства дров'яною деревиною непримесного використання в кількості 10 кубометрів з рубок формування і з енергією ліній з опалюючою в розмірі 57 % діючої ціни з франко - верхнього складу наступним категоріям:

- працівникам підприємства, крім тимчасових працівників;
 - членам сім'ї (батьків, дружин) померлих працівників або пенсіонерів при умові стажу роботи не менше 20 років;
 - пенсіонерам підприємства при умові стажу роботи на підприємстві не менше 20 років;
 - ветеранам бойових дій і прирівнянням до них категорій при умові стажу роботи на підприємстві не менше 10 років.

Розділ III «Оцінка і нормування праці»

Сторони зможуть викласти пункти 3.7. в наступній редакції:

3.7. Установити на підприємстві мінімальну тарифну ставку для робітника I розряду лісокультурних (лісогосподарських) робіт у розмірі 220 відсотків розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи, встановленої Законом.

Директор ГИУ «Ханты-Мансийский ГИУ»



Юрій СОЙМА

Memica MURZELI

Додаток з
до колективного договору на 2018-2021 рр.



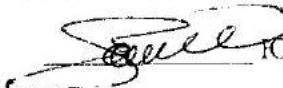
Громадська працюючий кооператив "Хустське ЛДГ"

М.Л. Пинзеш

2022 р.

Затверджую:

Директор ДП "Хустське ЛДГ"


Ю.Ю.Сойма

20. 04 2022 р.

**ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників лісового господарства
ДП "Хустське ЛДГ"**

1. Дане положення вводиться з метою дій матеріального стимулювання на поліпшення використання лісових багатств, планомірне відтворення і ефективну охорону лісів і раціонального використання лісових ресурсів, підвищення продуктивності праці, відновленню традиційних методів природозберігаючих технологій, вироблення принципово нових підходів до ведення лісового і мисливського господарства, покращення якості виконуваних лісогосподарських робіт та виходу високоякісних сортиментів.

В залежності від фінансового стану підприємства із зміною умов виробництва, адміністрація підприємства разом з профкомом може вносити відповідні зміни і доповнення до цього положення.

2. Спеціалісти та робітники підприємства одержують за забезпечення виконання та перевиконання доведених завдань розглядаючи на засіданні комісії з підведення підсумків роботи за місяць або квартал, беручи до уваги особистий вклад у виконання виробничого завдання кожного окремо взятого працівника.

3. Премія виплачується за рахунок власних коштів підприємства.

4. За виконання **виробничих завдань, які мають особливо важливе значення**

проводити преміювання спеціалістів та робітників (адміністрату, лісництв, виробничої дільниці) щомісячно, щоквартально, за півріччя та рік та з нагоди «Дня працівника лісу», «Нового року», Державних та релігійних свят, при умові особистого вкладу у виконання або сприяння виконання виробничих завдань та прибутковій роботі підприємства:

- За високі показники досягнуті у виконанні доведених виробничих завдань, збільшення обсягів виробництва, виконання заходів та завдань передбачених виробничо-фінансовими, фінансовими планами, раціональну розробку деревини, значне підвищення продуктивності праці, поліпшення фінансово-економічного стану підприємства та при наявності прибутків

Розмір місячної премії може становити від 0,01 до 1,5 встановленого посадового окладу.

Розмір квартальній премії може становити від 0,01 до 1,5 встановленого посадового окладу.

Розмір премії з нагоди «Дня працівника лісу», «Нового року» Державних та релігійних свят, може становити від 0,01 до 1,0 встановленого посадового окладу.

4.1. На основі наказу № 117 від 27. 04. 2022 року «Про створення комісії для підведення підсумків роботи підприємства за місяць, квартал, рік та визначення переможців за досягнуті показники», в залежності від виконання показників доведених виробничих завдань визначати переможців для преміювання щомісячно, щоквартально, за півріччя та рік та з нагоди «Дня працівника лісу» при умові наявності прибутків.

4.2. За кількістю набраних балів по виконанню виробничих показників, при умові прибуткової виробничої діяльності виробничого підрозділу, встановлювати розмір премії на підставі рішення комісії з підведення підсумків роботи підприємства та наказу по підприємству.

4.3. Структурним підрозділам, які за показниками виконання виробничих завдань, показують нездовільні показники прибутковості в перелік преміювання не включаються.