

**ДЕРЖАВНЕ АГЕНТСТВО ЛІСОВИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ
ПРОФСПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ**

**ГАЛУЗЕВА УГОДА
МІЖ ДЕРЖАВНИМ АГЕНТСТВОМ ЛІСОВИХ РЕСУРСІВ
УКРАЇНИ І ПРОФСПІЛКОЮ ПРАЦІВНИКІВ ЛІСОВОГО
ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ
на 2016 – 2020 роки**

м. Київ – 2016

**Зареєстровано Міністерством
соціальної політики України**

Реєстраційний номер 29 від 1 грудня 2016 р.

Рекомендації
реєструючого органу 147/24/14-16/18 від 01.12.2016
(серійний номер і дата надбання листа)

Уповноважена особа
реєструючого органу В. Іванкевич
(ініціали та прізвище)



**ГАЛУЗЕВА УГОДА
МІЖ ДЕРЖАВНИМ АГЕНТСТВОМ ЛІСОВИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ І
ПРОФСПІЛКОЮ ПРАЦІВНИКІВ ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ
на 2016 – 2020 роки**

ГАЛУЗЕВА УГОДА
між Державним агентством лісових ресурсів України
і Профспілкою працівників лісового господарства України
на 2016 - 2020 роки

Розділ I
ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Галузева угода (далі - Угода) укладена між Державним агентством лісових ресурсів України (далі - Держлісагентство), як органом виконавчої влади, що має відповідні повноваження, з однієї сторони, та Профспілкою працівників лісового господарства України (далі - Профспілка), що виступає від імені трудових колективів підприємств, установ та організацій (далі - Підприємства), з другої сторони.

Сторони визнають, Держлісагентство – повноважений представник підприємств, установ та організацій, що входять до сфери його управління. Повноваження представників та працівників підтверджені їх установчими документами.

1.2. Угода є нормативним актом, який регулює виробничі, трудові та соціально-економічні відносини, узгоджує інтереси працівників і власників з питань, що є предметом цієї Угоди.

1.3. Угоду укладено на основі Законів України “Про колективні договори і угоди”, “Про оплату праці”, “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, КЗпП України, діючої Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні, Положення про Державне агентство лісових ресурсів України та інших нормативно-правових актів.

1.4. Угода поширюється на всіх працівників Підприємств галузі, а також на виборних та штатних працівників профспілкових органів.

Окремі положення Угоди стосовно соціально-побутових компенсацій і пільг, які визначаються колективними договорами, поширюються на пенсіонерів, які оформили пенсію на цих Підприємствах, інвалідів праці та сім’ї працівників, загиблих на виробництві.

1.5. Прийняті за цією Угодою зобов’язання та домовленості є обов’язковими для виконання сторонами у межах їх компетенції. Зміни і доповнення до Угоди можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін.

1.6. Сторони здійснюють контроль за виконанням норм і положень Угоди, які є обов’язковими, як мінімальні гарантії для застосування при укладанні колективних договорів на Підприємствах та надають відповідні роз’яснення щодо їх застосування.

Угода не обмежує наданих чинним законодавством прав Підприємства відповідно до своїх повноважень установлювати в колективних договорах вищі та додаткові, порівняно з Угодою та чинним законодавством, гарантії, соціально – побутові пільги та інші норми.

Норми і положення колективних договорів вважаються недійсними, якщо вони погіршують становище працівників у порівнянні з цією Угодою та чинним законодавством.

1.7. Укладення нових колективних договорів, пролонгація діючих або внесення до них відповідних змін і доповнень проводяться, як правило, до початку нового фінансового року, але не пізніше березня поточного року.

1.8. Нові законодавчі акти та акти Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України та норми Генеральної угоди, що забезпечують гарантії вищі від передбачених цією Угодою, мають пріоритет перед положеннями Угоди.

Зміни та доповнення до колективних договорів, що зумовлені зміною чинного законодавства та угод вищого рівня, а також ті, що спрямовані на поліпшення положень чинного колективного договору, приймаються спільним рішенням власника та профспілкового комітету.

У всіх інших випадках пропозиції сторін про внесення змін чи доповнень до колективного договору, після проведення попередніх консультацій і переговорів, виносяться на схвалення конференції (зборів) трудового колективу з метою узгодження позицій, досягнення згоди для прийняття остаточного рішення.

1.9. Угода набуває чинності з дня підписання і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди.

1.10. Держлісагентство у триденний термін з дня підписання Угоди (або змін та доповнень до неї) подає її на реєстрацію в Міністерство соціальної політики України.

Держлісагентство і ЦК профспілки у двотижневий термін з дня реєстрації надсилають її відповідно Підприємствам і профспілковим організаціям.

1.11. Рекомендуємо Підприємствам у двомісячний термін з дня набуття чинності Угоди, при необхідності, укладати колективні договори або вносити зміни і доповнення до них.

1.12. Укладені колективні договори та зміни до них після реєстрації в місцевих органах виконавчої влади в місячний термін надсилаються по одному примірнику в Рескомліс АРК, облуправління лісового та мисливського господарства та обласні організації Профспілки.

Розділ II СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ ВИРОБНИЦТВА

Держлісагентство та Підприємства зобов'язуються:

2.1. Забезпечувати формування стратегії та розвитку галузі з метою найбільш ефективного ведення лісового господарства, збільшення обсягів виробництва, поліпшення фінансово-економічного стану Підприємств та недопущення їх збитковості.

2.2. Проводити послідовну і цілеспрямовану діяльність щодо розробки та реалізації програм технічного переобладнання та технологічної реконструкції виробництва.

2.3. Сприяти пріоритетності взаєморозрахунків між Підприємствами, науково-дослідними та проектними організаціями галузі за поставлену продукцію, виконані роботи та послуги.

2.4. Включати профспілкових представників, у встановленому законодавством порядку, до складу комісій та робочих груп:

- з приватизації, реструктуризації, реорганізації та ліквідації суб'єктів господарювання;
- з продажу майна;
- щодо списання та відчуження майна державних Підприємств;
- з передачі об'єктів в оренду, з державної власності в комунальну тощо.

2.5. Залучати представників первинних профспілкових організацій:

- до розроблення пропозицій щодо фінансових планів в частині соціально-економічного розвитку Підприємств;

- до прийняття рішень з розподілу прибутку, який залишився у розпорядженні Підприємств на соціально-економічний розвиток, визначений колективним договором.

Сторони домовилися:

2.6. Сприяти реалізації регіональних та Державної цільової програми розвитку лісового господарства.

2.7. Здійснювати постійний обмін інформацією про перспективи розвитку галузі, фінансово-економічний і соціальний стан на Підприємствах. Забезпечувати виконання Державних цільових програм в питаннях кадрового забезпечення лісгосподарської галузі.

2.8. Впроваджувати практику проведення аналізу соціально-економічної діяльності Підприємств при розгляді стану виконання цієї Угоди та колективних договорів. Проводити щороку у квітні за участю сторін Угоди аналіз господарської діяльності підприємств, які працювали збитково.

2.9. Направляти свою діяльність на створення умов стабільного та ефективного процесу виробництва. Вживати заходів щодо усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення прагнути до розв'язання ситуації без зупинки виробництва.

Профспілка зобов'язується:

2.10. Організувати збір та узагальнення пропозицій профспілкових організацій та

працівників з питань поліпшення роботи Підприємств, своєчасно доводити їх до Держлісагентства та Підприємств, вживати заходів щодо їх реалізації.

2.11. Сприяти забезпеченню додержання трудової дисципліни на Підприємствах.

2.12. Надавати допомогу трудовим колективам за їх зверненням щодо вирішення проблемних питань.

2.13. Брати участь у роботі комісій та робочих груп з реструктуризації, приватизації, передачі об'єктів у комунальну власність, продажу, списання та відчуження майна тощо.

Розділ III

ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКАМ У РАЗІ ЗМІНИ ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА, ФОРМИ ВЛАСНОСТІ, БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВ

Держлісагентство спільно з Підприємствами зобов'язуються:

3.1. Доводити до Профспілки та трудових колективів своєчасну і повну інформацію щодо можливості проведення на Підприємствах: плану дій реформування, реструктуризації, приватизації, передачі об'єктів до комунальної власності, загрози банкрутства, часткової зупинки виробництва, ліквідації підприємств, що тягнуть за собою звільнення працівників чи погіршення умов їх праці.

Проводити попередні консультації з профспілковою стороною, щодо проведення реформ галузі з метою опрацювання заходів щодо пом'якшення негативних наслідків цих процесів.

3.2. Узгоджувати з Профспілкою, її первинними організаціями проекти програм реформування, реструктуризації Підприємств та перелік майна, яке підлягає списанню, продажу, консервації, передачі в оренду, комунальну власність, а також майна, на базі якого будуть створені нові юридичні особи, філії тощо.

Передбачати в цих програмах окремі розділи з вирішення соціальних питань, зокрема, проблем зайнятості, забезпечення та створення нових робочих місць, працевлаштування працівників, які вивільнюються.

3.3. У разі виникнення ознак погіршення фінансового стану Підприємства розробляти і вживати заходів щодо попередження банкрутства. Розглядати пропозиції профспілкової сторони щодо поліпшення ситуації.

У першочерговому порядку запроваджувати заходи виробничого та організаційного характеру і лише у випадку, коли вони не призвели до позитивних змін - вживати заходів, що зачіпають соціально-економічні права та інтереси працівників.

Профспілкова сторона зобов'язується:

3.4. Представляти права та інтереси працівників у відносинах з власником у разі зміни організації виробництва або форми власності, банкрутства. Надавати консультації працівникам щодо передбачених законодавством можливостей.

Розділ IV

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Держлісагентство спільно з Підприємствами зобов'язуються:

4.1. Вживати заходів до зменшення плинності кадрів та скорочення непродуктивних втрат робочого часу.

4.2. Не допускати необґрунтованого скорочення робочих місць.

У разі виникнення об'єктивних причин, через які неминучі звільнення працівників, забезпечити проведення звільнень за умови попереднього (не пізніше ніж за три місяці) письмового повідомлення первинних профспілкових організацій про причини, строки їх

проведення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, а також про заходи, які спрямовані на працевлаштування працівників, що підлягають вивільненню. Вишукувати додаткові види робіт, послуг, які б забезпечили збільшення фінансових надходжень та кількості робочих місць, не допускати застосування понад урочних робіт та робіт у вихідні і святкові дні.

Розглядати та враховувати пропозиції профспілкової сторони про перенесення термінів, тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних із вивільненням працівників.

Якщо на Підприємствах виникає обґрунтована необхідність скоротити більше 10 відсотків чисельності працівників (одноразово або протягом року), то рішення про це приймається роботодавцем спільно з профспілковим комітетом після погодження з Держлісагентством і ЦК Профспілки.

За рахунок та в межах наявних фінансових ресурсів Підприємство за згодою працівника проводить навчання новій професії чи перекваліфікацію працівників, що вивільняються, з метою їх подальшого працевлаштування.

4.3. Працівникам, попередженим у встановленому порядку про звільнення на підставі п.1 ст.40 КЗпП, протягом останнього місяця перед звільненням надавати на їх прохання для пошуку нового місця роботи вільний час на умовах, встановлених колдоговором, але з оплатою його не менше двох третин тарифної ставки чи окладу.

4.4. У випадках прихованого безробіття (роботи на умовах неповного робочого часу і т.п.) зберігати за працівниками Підприємств права, пільги та гарантії, передбачені колективними договорами.

4.5. Рішення щодо використання робочої сили інших підприємств чи організацій приймати після забезпечення повної продуктивної зайнятості працівників відповідних професій даного Підприємства та узгодження з профспілковим комітетом умов і рівня оплати їх праці.

4.6. Визначати у колективних договорах обсяги професійного навчання працівників та підвищення їхньої кваліфікації, а також загальні витрати коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог законодавства у цій сфері.

Забезпечити періодичність підвищення кваліфікації працівників - не рідше одного разу на 5 років.

4.7. Гарантувати випускникам навчальних закладів усіх рівнів, які навчалися за заявками і направленнями підприємств, працевлаштування згідно з договорами, які було укладено між Підприємствами, навчальними закладами і випускниками закладів та забезпечувати їх найманим житлом із відшкодуванням вартості проживання в залежності від фінансових можливостей..

Профспілка зобов'язується:

4.8. Здійснювати контроль за дотриманням законодавчих та нормативних актів з питань праці і зайнятості.

4.9. Згідно із законодавством аналізувати стан роботи з питань зайнятості на Підприємствах, вносити Держлісагентству і роботодавцям пропозиції щодо поліпшення цієї роботи.

4.10. Проводити навчання профспілкового активу з питань зайнятості, дотримання законодавства при скороченні чисельності найманих працівників.

4.11. Вести роз'яснювальну роботу серед працівників щодо їх трудових прав та правового захисту у разі вивільнення.

4.12. Надавати членам профспілки правову допомогу, консультації і при необхідності відстоювати їх права у державних органах зайнятості та судах.

Розділ V

ОПЛАТА І НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

ОПЛАТА ПРАЦІ

Сторони домовилися:

5.1. Установити на Підприємствах мінімальну тарифну ставку робітника I розряду на лісокультурних (лісогосподарських) роботах у розмірі не нижче 110 відсотків розміру прожиткового мінімуму, встановленого Законом.

5.2. В колективних договорах можуть тимчасово встановлюватися норми оплати праці нижчі за визначені цією Угодою, але не нижчі від державних норм і гарантій в оплаті праці, лише на період подолання фінансових труднощів, терміном не більше шести місяців.

5.3. Гарантувати, що місячний оклад або тарифна ставка, працівників, які виконують просту роботу, що не вимагає кваліфікації (прибиральник службових приміщень, сторож, двірник тощо), не можуть бути меншими від мінімальної заробітної плати (за повністю виконану місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт)).

5.4. Установити:

5.4.1. Мінімальні міжрозрядні тарифні коефіцієнти для визначення тарифних ставок робітників лісогосподарських, лісозахисних, лісопромислових, лісомисливських та мисливських підприємств (додаток 1 до Угоди).

5.4.2. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників лісогосподарських, лісозахисних, лісопромислових, лісомисливських та мисливських підприємств до місячної тарифної ставки робітника I розряду на лісокультурних (лісогосподарських) роботах (додаток 2 до Угоди).

5.4.3. Мінімальні коефіцієнти співвідношень посадових окладів керівників, професіоналів та фахівців лісогосподарських, лісозахисних, лісопромислових, лісомисливських та мисливських підприємств до місячної тарифної ставки робітника I розряду на лісокультурних (лісогосподарських) роботах (додаток 3 до Угоди).

5.4.4. Мінімальні коефіцієнти співвідношень посадових окладів керівників, професіоналів та фахівців Українського державного проектного лісовпорядного виробничого об'єднання до місячної тарифної ставки робітника I розряду на лісокультурних (лісогосподарських) роботах (додаток 4 до Угоди).

5.4.5. Мінімальні коефіцієнти співвідношень посадових окладів працівників державного підприємства Українська державна база авіаційної охорони лісів до місячної тарифної ставки робітника I розряду на лісокультурних (лісогосподарських) роботах (додаток 5 до Угоди).

5.4.6. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок (окладів, посадових окладів) працівників наскрізних професій до місячної тарифної ставки робітника I розряду на лісокультурних (лісогосподарських) роботах (додаток 6 до Угоди).

5.4.7. Заступникам керівників структурних підрозділів Підприємств, посади яких не передбачені Угодою, установлювати посадові оклади на 5-15 відсотків нижче посадового окладу відповідного керівника. Посадовий оклад помічника лісничого установлювати на 5-20 відсотків нижче посадового окладу лісничого.

Посадові оклади окремим працівникам, посади яких не передбачені Угодою, визначаються підприємством самостійно на рівні посадових окладів відповідних категорій професіоналів, фахівців та технічних службовців.

5.5. Перелік та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів (окладів) працівників, умови їх виплати встановлюються у колективному договорі з дотриманням гарантій і норм, встановлених у додатку 7 до цієї Угоди та чинним законодавством.

5.6. Форми і системи оплати праці, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, норми праці, розцінки, умови виплати премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і

гарантійних виплат, встановлюються Підприємствами самостійно у колективних договорах з обов'язковим дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною та Галузевою угодами.

5.7. Тарифну сітку та схему посадових окладів Підприємства формують на основі тарифної ставки робітника I розряду та міжрозрядних, міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень. У колективних договорах Підприємства можуть встановлювати як тарифну ставку I розряду, так і співвідношення більшими ніж передбачено цією Угодою. При формуванні схеми посадових окладів максимальні коефіцієнти співвідношень не повинні перевищувати мінімальні, установлені Угодою, більше ніж на 15 відсотків.

Окремим висококваліфікованим робітникам, які зайняті на особливо важливих, відповідальних роботах, замість тарифних ставок можуть встановлюватись місячні оклади – вищі від місячної тарифної ставки відповідного кваліфікаційного розряду.

Робота працівників за час ліквідації лісових пожеж оплачується у подвійному розмірі:
відрядникам – за подвійними відрядними розцінками;
працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, - у розмірі подвійної годинної денної ставки;

працівникам, які одержують місячний оклад, - у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу. Оплата праці працівників, зайнятих на ліквідації наслідків стихійного лиха або виконанні інших особливо важливих завдань, проводиться за підвищеними тарифними ставками (окладами), посадовими окладами на період їх виконання на умовах, визначених у колективному договорі, якщо інше не передбачене чинним законодавством.

Затвердження штатного розпису проводиться відповідно до типової форми, затвердженої наказом Міністерства фінансів України 28 січня 2002 року № 57 “Про затвердження документів, що застосовуються в процесі бюджету” (із змінами), зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 1 лютого 2002 року № 86/6374. Професії робітників з відрядною та почасовою тарифною оплатою праці до штатного розпису не включається, так як це не передбачено чинним законодавством.

5.8. При визначенні тарифних ставок і посадових окладів Підприємства здійснюють заходи щодо удосконалення структури заробітної плати. Вживати заходи щодо збільшення частки основної (тарифної) заробітної плати у середній.

5.9. Лісничим та помічникам лісничих присвоюється класність відповідно до Положення про присвоєння класності (звання) лісничим та помічникам лісничих державних підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління Державного агентства лісових ресурсів України (додаток 8 до Угоди).

5.10. Винагороди за вислугу років та за підсумками роботи за рік здійснюються відповідно до Положень, передбачених колективним договором. Положення про порядок та умови виплати винагороди за вислугу років працівникам Підприємств Держлісагентства додається (додаток 9 до Угоди).

Підприємство в своєму Положенні визначає перелік категорій працівників, які мають отримувати таку винагороду, її розміри в залежності від категорії працівників та стажу роботи, а також інші умови виплати.

5.11. Не допускати зниження загального рівня оплати праці порівняно з раніше прийнятим. У разі зміни умов оплати праці, з об'єктивних причин, в бік погіршення повідомляти працівників не пізніше, як за два місяці до їх запровадження та терміново подати Держлісагентству і ЦК Профспілки обґрунтування щодо причин прийняття такого рішення та терміну дії занижених норм.

5.12. Підприємства забезпечують зростання фонду оплати праці в розмірах не менших від росту обсягів виробництва.

Механізм формування фонду оплати праці Підприємства визначають самостійно при

укладанні колективних договорів та складанні фінансових планів, виходячи із результатів виробничої діяльності та продуктивності праці, тарифних умов (діючих ставок, розцінок, окладів), розмірів доплат, надбавок, премій чи планової чисельності персоналу і середньої заробітної плати одного працівника з урахуванням її зростання.

Підприємства, що фінансуються з бюджету, розміри основної заробітної плати, а також доплати, надбавки та інші виплати, що здійснюються за рахунок бюджетних асигнувань, встановлюють у колективних договорах згідно Угоди та інших нормативно-правових актів.

Спеціальні (власні) кошти використовуються на виплату заробітної плати та інших заохочувальних виплат на умовах колективного договору відповідно до чинного законодавства (ст. ст. 4, 13 Закону України “Про оплату праці”).

5.13. Підприємства, наукові установи, де оплата праці здійснюється на основі Єдиної тарифної сітки оплати праці працівників бюджетної сфери, фонд оплати праці формують згідно з чинним законодавством.

5.14. Для працівників виробництв, цехів, дільниць, які виконують роботи невластиві діяльності галузі лісового господарства (за винятком передбачених в Угоді), умови оплати праці встановлюються в колективних договорах з дотриманням норм і гарантій, визначених Угодами тих галузей, до яких ці підрозділи відносяться за характером виробництва. У випадку, коли умови оплати праці інших галузей нижчі від норм цієї Угоди – застосовуються мінімальні гарантії цієї Угоди.

5.15. Посадові оклади керівників державних підприємств встановлюються Держлісагентством при укладенні контракту згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 19.05.99 № 859 “Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об’єднань державних підприємств” з урахуванням змін та доповнень, в залежності від розміру тарифної ставки робітника I розряду, визначеного колективним договором, та групи з оплати праці Підприємства, що встановлюються Держлісагентством залежно від середньооблікової чисельності працівників за рік, вартості активів підприємства або чистого доходу від реалізації товарів (робіт, послуг) за даними останньої річної фінансової звітності, у кратності до мінімального посадового окладу (ставки працівника I розряду. Періодичність перегляду груп підприємств визначається Держлісагентством.

5.16. Час перебування у дорозі до місця роботи і назад, в т.ч. і час переходу в гірських умовах, для виконання лісогосподарських, лісозаготівельних та інших робіт у лісі, оплачувати працівникам у розмірі не нижче тарифної ставки робітника III розряду на відповідних роботах. Конкретний розмір оплати та її умови визначаються у колективному договорі.

5.17. Працівникам, направленим для виконання лісогосподарських і лісозаготівельних робіт, при неможливості їх повернення до місця постійного проживання, встановлювати надбавку за роз’їздний характер роботи за кожну добу фактичного знаходження за межами постійного місця проживання. Розмір цієї надбавки для різних категорій працівників визначається у колективному договорі.

5.18. Виплату заробітної плати здійснювати регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який проводиться виплата.

Не допускати затримки та виникнення заборгованості з заробітної плати. Дотримуватись норм щодо першочерговості її виплати перед іншими платежами згідно з Законом України від 21 жовтня 2004 року № 2103 ”Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення своєчасної виплати заробітної плати“. На запит профспілкової сторони надавати

інформацію про наявність коштів на рахунку Підприємства.

Установити, що у разі виникнення на Підприємствах заборгованості із виплати заробітної плати роботодавці та профспілкові органи усіх рівнів вживають заходів щодо її ліквідації. У встановленому законодавством порядку розглядати питання відповідальності керівників та доцільності розірвання контракту з керівниками Підприємств, де є заборгованість із виплати зарплати. У разі порушення термінів виплати - компенсувати працівникам втрату частини заробітної плати згідно з чинним законодавством.

Дотримуватись діючих норм законодавства щодо форм виплати заробітної плати.

5.19. Проводити індексацію заробітної плати у зв'язку з ростом індексу споживчих цін.

5.20. У разі підвищення тарифних ставок і посадових окладів на Підприємстві відповідно до законодавчих актів, а також за нормами колективного договору заробітну плату за проміжок часу до підвищення коригувати на коефіцієнт (коефіцієнти) її підвищення. Коригування проводити в усіх випадках збереження середнього заробітку, передбачених законодавством (крім виплат за час тимчасової непрацездатності).

5.21. З метою посилення матеріальної зацікавленості працівників підприємства щодо підвищення ефективності лісогосподарського виробництва та якості робіт на лісогосподарському підприємстві застосовуються системи преміювання. Конкретні умови, розміри і порядок нарахування премій визначаються положеннями про преміювання, які є додатками до колективних договорів.

5.22. Спеціалістам підприємств за керівництво виробничою практикою студентів вищих навчальних закладів, учнів професійно-технічних училищ проводити доплату щомісяця за фактичні дні виходу студентів та учнів на практику в таких розмірах: при чисельності практикантів 1-2 чоловіки – 5 відсотків, 3-4 – 10 відсотків, 5-7 – 15 відсотків, 8-10 – 20 відсотків до посадового окладу (окладу).

НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

Сторони домовилися:

5.23. Для нормування праці робітників рекомендувати Підприємствам застосовувати галузеві, міжгалузеві норми і нормативи з праці.

Перелік збірників норм виробітку, часу, обслуговування, які рекомендуються для застосування, та Класифікатора професій і випусків ДКХП, які є обов'язковими для застосування, приводиться в додатку 10 до Угоди.

5.23.1. Роботодавець забезпечує впровадження технічно-обґрунтованих норм і нормативів з праці для всіх категорій працівників. Якщо на окремих нових видах робіт вони відсутні або умови технології чи організації праці не відповідають умовам, передбаченим у нормативних збірниках, Підприємство у встановленому порядку організовує розробку відповідних нормативів і затверджує їх за погодженням із профспілковим комітетом.

Про запровадження нових або зміну чинних нормативів праці працівники повідомляються не пізніше ніж за один місяць.

У колективних договорах визначаються конкретні зобов'язання щодо поліпшення стану нормування праці (запровадження нових та заміна або перегляд чинних нормативів з праці, застосування поправочних коефіцієнтів тощо).

Дотримуватись законодавчих норм з інших питань, що стосуються нормування праці.

5.23.2. Конкретний перелік нормативів з праці, які мають застосовуватись на Підприємстві, в тому числі і розроблених у встановленому порядку самим Підприємством, додається до колективного договору.

5.23.3. Присвоєння, підвищення та перегляд кваліфікаційних розрядів робітникам та

кваліфікаційних категорій професіоналам і фахівцям здійснюють комісії з проведення кваліфікаційної атестації згідно з Довідниками кваліфікаційних характеристик професій працівників.

Держлісагентство зобов'язується:

5.24. Здійснювати аналіз стану нормування праці та інформувати про це Профспілку.

5.24.1. Забезпечити виконання Програми оновлення національної нормативної бази з праці та професійної класифікації.

Профспілка зобов'язується:

5.24.2. Здійснювати громадський контроль за додержанням на Підприємствах законодавства з оплати праці та зобов'язань за колективними договорами і Галузевою угодою.

5.24.3. Надавати консультативну та правову допомогу з питань оплати праці працівникам – членам профспілки, представляти їхні інтереси у комісіях по трудових спорах та судових органах.

5.4.4. Проводити навчання профспілкового активу з питань організації, оплати та нормування праці.

Розділ VI

РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

Сторони домовилися та рекомендують керівникам Підприємств:

6.1. Трудові відносини у сфері праці та відпочинку будувати на засадах дотримання законодавства України про працю, державних гарантій і договірною регулювання.

6.2. Забезпечувати встановлену законодавством нормальну тривалість робочого часу 40 годин на тиждень. Для окремих категорій працівників, визначених чинним законодавством, або за результатами атестації робочих місць за умовами праці, встановлювати скорочену тривалість робочого часу.

6.3. Тривалість денної роботи (зміни), перерви для відпочинку і харчування устанавлювати з урахуванням специфіки виробництва згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку, затвердженими в устанавленому порядку.

6.4. Враховуючи сезонний характер та терміновість виконання лісокультурних, протипожежних, захисних та інших заходів в лісовому господарстві в окремих випадках допускати збільшення тривалості робочої зміни до 12 годин. Компенсувати години понадпланових робіт в цих випадках наданням додаткових безоплатних годин відпочинку в інший період облікового часу.

Для водіїв автотранспортних засобів тривалість щоденної роботи (зміни) може бути збільшена до 10 годин. В окремих випадках, тривалість робочого дня може бути збільшена до 12 годин у тому разі, коли час безпосереднього керування автотранспортним засобом протягом робочої зміни не перевищує 9 годин.

Перелік окремих категорій працівників, яким встановлюється збільшена тривалість щоденної роботи, тривалість їх робочого дня, обліковий період та інші умови застосування такого порядку визначати у колективному договорі.

6.5. При тимчасовому переведенні працівників на виконання робіт нижчої кваліфікації чи різної спеціальності оплата праці провадиться відповідно до ст.104 КЗпП.

6.6. Не вилучати з робочого часу працівників час приймання їжі, якщо за умовами виробництва працівник не має права відлучатися з робочого місця та використати час обідньої перерви на свій розсуд. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлювати за погодженням з профспілковим комітетом.

6.7. Встановлювати додаткові оплачувані перерви, що включаються до робочого часу (ст. 168 КЗпП), для обігрівання працюючих в холодну пору року на відкритому повітрі або в

неопалюваних приміщеннях. В колективних договорах визначити порядок надання таких перерв та категорій працівників, яким вони встановлюються.

6.8. Встановлювати на Підприємствах, як правило, п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. Шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем встановлювати спільно з профспілковою стороною на роботах по заготівлі лісу в осінньо-зимовий період у зв'язку з коротким світловим днем та в інших випадках з урахуванням специфіки роботи та думки трудового колективу.

6.9. Змінювати режим робочого часу на Підприємствах тільки у встановленому законодавством порядку з обов'язковим попереднім погодженням з профспілковим комітетом.

6.10. Дотримуватись вимог законодавства при залученні працівників до надурочних робіт, роботи в нічний час, поділу робочого часу на частини, роботи у вихідні, святкові і неробочі дні, введенні підсумованого обліку робочого часу та в інших випадках.

6.11. Надавати працівникам основні і додаткові відпустки в порядку та тривалості, встановленими чинним законодавством, зокрема:

- щорічні оплачувані основні відпустки тривалістю не менш як 24 календарних дні або подовжені щорічні основні відпустки не менш як 28 календарних днів працівникам, включеним до "Списку робіт, професій і посад працівників лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств...", затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 9 червня 1997 року №570. Зберігати за працівниками раніше встановлені відпустки більшої тривалості, дотримуючись умов, визначених відповідними нормативними актами;

- щорічні додаткові відпустки:

а) працівникам з ненормованим робочим днем - до 7 календарних днів за Списком посад та професій, визначених колективним договором згідно з Орієнтовним переліком посад та професій працівників на Підприємствах і в організаціях Держлісагентства України (додаток 11 до Угоди);

б) працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими і важкими умовами праці – відповідно до "Списку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку" (додаток № 1 в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13 травня 2003 року № 679);

в) працівникам, зайнятим на роботах з особливим характером праці – відповідно до "Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці" (додаток № 2 в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13 травня 2003 року № 679);

Конкретна тривалість відпусток, зазначених у підпунктах "б" і "в" цього пункту, встановлюється у колективних договорах підприємств залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці (підпункт "б") та часу зайнятості працівника в цих умовах.

Відпустки у зв'язку з навчанням, творчі, соціальні та інші відпустки надавати у порядку і на умовах, передбачених чинним законодавством.

Надавати працівникам за сімейними обставинами та з інших причин, за їх бажанням і погодженням з керівником структурного підрозділу, відпустку без збереження заробітної плати до 15 календарних днів на рік.

6.12. *Сторони вважають можливим* в колективних договорах передбачати для окремих категорій працівників основні, додаткові чи соціальні оплачувані відпустки більшої тривалості порівняно з чинним законодавством за рахунок прибутку Підприємств, зокрема:

1) Додаткові відпустки тривалістю до 3-х днів у випадках:

- народження дітей (батькові);
- шлюбу працівників або їх дітей;

- проводів на військову службу дітей (батькам);

- у разі смерті рідних.

2) Вільний від роботи день з приводу:

- ювілейних дат з дня народження працівника;

- 1 вересня – одному з батьків, діти яких навчаються в 1-4 класах, якщо ці дні припадають на робочий день.

Сторони рекомендують Підприємствам:

6.13. За згодою із профспілковим комітетом розглянути можливість встановлення скороченої тривалості робочого часу, при збереженні рівня заробітної плати, вагітним жінкам, жінкам, які мають малолітніх дітей або дитину-інваліда, та деяким іншим категоріям працівників.

6.14. Чергування працівників у вихідні та святкові дні погоджувати з профспілковим комітетом та компенсувати ці дні у порядку, визначеному колективним договором.

Роботодавці зобов'язуються:

6.15. Не допускати примушення працівників до переходу на роботу з неповним робочим часом за відсутності змін в організації виробництва та праці.

Профспілка зобов'язується:

6.16. Здійснювати контроль за додержанням на Підприємствах законодавства з питань робочого часу і часу відпочинку. У разі виявлення порушень вносити власникам підприємств подання про їх усунення.

6.17. Надавати працівникам практичну допомогу та консультації з чинного законодавства.

Розділ VII

ОХОРОНА ПРАЦІ І ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ

Держлісагентство зобов'язується:

7.1. Здійснювати свої повноваження з охорони праці відповідно до Закону України “Про охорону праці” та інших відповідних нормативно-правових актів.

7.2. Забезпечити виконання Галузевої програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на підприємствах Держлісагентства. Організувати на Підприємствах розробку та здійснювати контроль за виконанням Комплексних заходів поліпшення безпеки праці та санітарно-побутових умов як складової частини колективних договорів

7.3. Забезпечити фінансування витрат на охорону праці в кожному з підприємств у розмірі не менш ніж 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік, а на Підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, розмір витрат встановлюється в колективному договорі з урахуванням фінансових можливостей підприємства, установи та організації.

7.4. Надавати методичну допомогу Підприємствам у здійсненні Комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам.

7.5. Забезпечити своєчасне проведення на Підприємствах атестації робочих місць з метою розроблення та реалізації організаційних і технічних заходів щодо поліпшення умов праці працівників, а також для визначення їх права на пільги і компенсації за роботу з шкідливими та важкими умовами праці.

7.6. Сприяти впровадженню на Підприємствах більш безпечної техніки і технології, ефективних технічних засобів охорони праці, а також повному забезпеченню працівників засобами індивідуального та колективного захисту відповідно до встановлених норм.

7.7. Працівникам, які отримали виробничу травму, або членам сімей загиблих на виробництві працівників здійснювати додаткові, понад передбачені законодавством, виплати та

надавати пільги за рахунок коштів Підприємств на умовах, передбачених колективним договором.

7.8. Здійснювати відомчий контроль за станом охорони праці, профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань. Надавати Профспілці облікову та звітну документацію щодо стану охорони праці, виробничого травматизму та професійних захворювань. Інформувати підприємства про обставини і причини нещасних випадків із смертельними наслідками, з заходами щодо недопущення їх повторення з аналогічних причин.

7.10. Сприяти Профспілці у здійсненні громадського контролю за виконанням власниками вимог законодавства з охорони праці та забезпеченням на Підприємствах безпечних і нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, а також виконувати вимоги Профспілки по усуненню виявлених недоліків.

7.11. Організувати навчання, підвищення кваліфікації та перевірку знань з охорони праці керівних працівників та спеціалістів. За рахунок коштів Підприємств проводити навчання з питань охорони праці представників Профспілки.

7.12. Надавати Підприємствам методичну, інформаційну та іншу допомогу у запровадженні або вдосконаленні системи управління охороною праці. Органам управління організувати централізоване забезпечення їх нормативно-правовою літературою та засобами наочної агітації.

7.13. Вивчати, узагальнювати й поширювати досвід роботи в сфері охорони праці кращих Підприємств галузі. Активізувати роботу базових підприємств з охорони праці.

7.14. За рахунок коштів підприємств здійснювати проведення медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі.

7.15. На підприємствах, за участю профспілкової сторони, щопіврічно аналізувати стан тимчасової непрацездатності працівників та причини захворювань. Вживати заходів до зниження захворюваності і втрат робочого часу через хворобу.

7.16. Забезпечити на Підприємствах проведення спільного з профспілковою стороною своєчасного і об'єктивного розслідування нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві. Забезпечувати безумовне виконання організаційно-технічних заходів, запропонованих комісією з розслідування нещасних випадків на виробництві. Унеможливити приховування нещасних випадків від розслідування.

7.17. Не менше одного разу на рік питання стану охорони праці та профілактики виробничого травматизму розглядати на засіданні колегії Держлісагентства.

7.18. Не менше, ніж двічі на рік, за участю представників профспілки, розглядати стан охорони праці на виробництві на засіданні комісії оперативного адміністративно-громадського контролю. Рішення комісії розглядати колегією Держлісагентства із прийняттям необхідних заходів щодо його поліпшення.

7.19. Щорічно, 28 квітня організувати проведення Дня охорони праці.

Профспілка зобов'язується:

7.20. Здійснювати громадський контроль за станом охорони праці на Підприємствах, виконанням відповідних програм та зобов'язань за колективними договорами з цих питань, належним фінансуванням заходів з охорони праці та ефективним використанням коштів, виділених на охорону праці.

7.21. Проявляти принциповість представників профспілки – членів комісії при розслідуванні нещасних випадків стосовно захисту прав потерпілих. Продовжити роботу щодо недопущення приховування нещасних випадків від розслідування та безпідставної кваліфікації виробничих травм як травм не виробничого характеру.

7.22. Брати участь у проведенні навчань з охорони праці та у роботі комісії з перевірки знань. Забезпечити навчання голів профкомів та представників профспілки з питань контролю за станом безпеки і охорони праці на робочих місцях.

7.23. Надавати консультації та правову допомогу працівникам, які отримали травми на

виробництві, сім'ям загиблих у вирішенні питань щодо відшкодування їм шкоди, заподіяної смертю, каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням трудових обов'язків.

7.24. Приймати активну участь в проведенні Дня охорони праці.

Розділ VIII

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТА ЗАДОВОЛЕННЯ ДУХОВНИХ ПОТРЕБ

Сторони вважають за доцільне:

8.1. Порядок формування та використання коштів на соціально-побутові пільги і культурно-оздоровчі заходи визначати колективними договорами, виходячи з пріоритетів та фінансових можливостей.

8.2. Дотримуватись норм і вимог, передбачених Законом України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії”.

8.3. Фінансувати витрати на розвиток та належне утримання об'єктів соціальної інфраструктури, які перебувають на балансі Підприємств, а також на утримання і заохочення працівників культури, спорту, побуту та інше.

Перераховувати первинним профорганізаціям кошти на оплату праці працівників соціально-культурної сфери, що знаходяться у штаті профкомів, або переводити цих працівників у штат Підприємств.

8.4. Підприємствам не допускати зміни форм власності, передачі іншим юридичним або фізичним особам, здачі в оренду, репродукування та ліквідації об'єктів соціально-культурного і побутового призначення без згоди профспілкового комітету.

8.5. Для підвищення соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку, з метою підвищення престижності роботи в галузі, передбачати в колективних договорах чітке визначення стажу роботи на підприємстві до виходу на пенсію для отримання статусу пенсіонера підприємства та отримання додаткових соціальних гарантій.

8.6. Створювати відповідні умови для проведення культурно-масових, спортивних заходів та фізкультурно-оздоровчої роботи, сприяти працівникам, які беруть участь у міських, обласних, Всеукраїнських спортивних змаганнях, Галузевих спартакіадах, конкурсах, оглядах, фестивалях.

8.7. Передбачати у колективних договорах (з врахуванням фінансових можливостей):

- здешевлення вартості харчування в їдальнях, часткову компенсацію або допомогу у придбанні продуктів харчування;
- забезпечення працівників, зайнятих на заготівлі лісу, безкоштовно гарячим харчуванням безпосередньо на робочих місцях;
- часткову компенсацію витрат на житлово-комунальні послуги;
- виділення за пільговими цінами палива для опалення приватних будинків, будівельних матеріалів при індивідуальному будівництві та ремонті житла, господарських будівель та інше;
- забезпечення паливом, враховуючи доставку, пенсіонерів, утриманців померлих ветеранів, сім'ї загиблих на виробництві, одиноких матерів, багатодітних сімей;
- надання безвідсоткових позик (матеріальної допомоги) працівникам на будівництво чи придбання житла, навчання працівників або їхніх дітей у вищих чи середніх спеціальних закладах та на інші потреби ;
- часткову компенсацію вартості утримання дітей в дошкільних закладах;
- заохочення працівників і ветеранів підприємства у зв'язку зі святами, ювілейними датами;
- одноразову допомогу працівникам при виході на пенсію або звільненні за скороченням штату в залежності від стажу роботи на Підприємстві;
- одноразову допомогу молодим сім'ям для облаштування домашнім господарством, наймання

квартири для молодих сімей і молодих спеціалістів;

- виплату компенсації працівникам, які знімають житло, у розмірі не нижче 50 відсотків від вартості проживання на місяць (або фіксовану грошову допомогу на місяць);

- матеріальну допомогу працівникам (оздоровчі, екологічні та інші виплати);

- матеріальну допомогу працівникам, які втратили працездатність (повністю або частково) з вини Підприємства;

- одноразову допомогу сім'ї працівника, загиблого на виробництві з вини Підприємства;

- матеріальну допомогу у зв'язку зі смертю працівників (в т.ч. і тих, які вийшли на пенсію) або їхніх близьких родичів та працівникам, які постраждали внаслідок непередбачуваних обставин (стихійного лиха, крадіжки, пожежі, тощо);

- матеріальну допомогу жінкам, що перебувають у відпустці по догляду за дітьми;

- матеріальну допомогу з нагоди одруження, при народженні дитини, багатодітним та малозабезпеченим сім'ям;

- матеріальну допомогу особам, які повернулись на Підприємство після звільнення із Збройних Сил України;

- встановлення пільг сім'ям працівників, які померли внаслідок травм чи професійних захворювань, пов'язаних з виконанням ними трудових обов'язків;

- виділення коштів на фізкультурну і спортивну роботу, в т.ч. на оренду приміщень і спортивних споруд, придбання спортінвентаря та інше;

- часткову або повну компенсацію витрат працівникам на санаторно-курортне лікування, довготривале лікування працівників та їхніх дітей;

- виділення конкретних коштів на оздоровлення та відпочинок працівників і членів їхніх сімей, в т.ч. на компенсацію вартості оздоровлення дітей;

- передбачати зобов'язання щодо соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку;

- сприяння діяльності об'єднань садівників, городників та дачників, які створені Підприємствами.

Держлісагентство та Підприємства зобов'язуються:

8.8. Контролювати та здійснювати в повному обсязі відрахування коштів первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу у розмірах, передбачених колективними договорами, не менше 0,3 відсотка фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, або в розмірах визначених колективним договором. Перерахування коштів на поточні рахунки первинних профспілкових організацій проводити щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати при остаточному розрахунку (за другу половину місяця) або в інші терміни, визначені колективним договором.

8.9. Забезпечити своєчасну та в повному обсязі атестацію робочих місць за умовами праці з метою виявлення небезпечних і шкідливих факторів, розроблення заходів щодо їх усунення та своєчасного оформлення працівникам пенсій на пільгових умовах.

Збільшувати витрати на охорону праці на одного працюючого залежно від економічного стану підприємства в порядку передбаченому колективним договором.

Забезпечити систематичне підвищення рівня обізнаності працівників з проблемами, пов'язаними з ВІЛ/СНІДОМ, його впливом на здоров'я.

8.10. Здійснювати оформлення документів та представлення осіб до призначення пенсій.

На вимогу первинної профспілкової організації надавати інформацію щодо відомостей про юридичну особу, ідентифікуючу інформацію, яку юридична особа щороку подає державному реєстратору.

8.11. Організувати доставку працівників транспортом Підприємств на роботу і додому, в тому числі тих, що працюють у вечірні та нічні зміни, або проводити компенсацію цих витрат.

Профспілка зобов'язується:

8.12. Сприяти проведенню оздоровлення, сімейного відпочинку та лікування працівників, організувати разом з роботодавцями оздоровлення дітей у дитячих таборах.

8.13. Контролювати цільове використання коштів на виплату соціальних пільг та проведення культурно-оздоровчих заходів, доводити інформацію до членів трудового колективу.

8.14. Здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне та пенсійне страхування.

8.15. Постійно вивчати потреби працівників у соціальному захисті, узагальнювати і

розповсюджувати досвід, який є у галузі, надавати консультативну і методичну допомогу з цих питань.

8.16. Організовувати проведення культурно-масових та фізкультурних заходів для працівників та членів їхніх сімей.

8.17. Здійснювати контроль за роботою та утриманням соціальної сфери. Результати перевірок доводити до відома власника і, за необхідності, вимагати усунення виявлених недоліків.

Розділ ІХ

ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКИ

Держлісагентство та Підприємства зобов'язуються:

9.1. Сприяти створенню належних умов діяльності профспілкових організацій на Підприємствах, для чого :

9.1.1. Забезпечити реалізацію прав і гарантій діяльності Профспілки, визначених законодавством, зокрема, Законом України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, Генеральною угодою, цією Угодою та колективними договорами.

9.1.2. Органам Профспілки та посадовим особам надавати право контролю за дотриманням на Підприємствах виконання даної Угоди і колективних договорів. Забезпечити членам виборних профспілкових органів Підприємств та представникам профспілкових органів вищого рівня можливість безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на Підприємствах.

9.1.3. На вимогу профспілкової сторони надавати інформацію, що стосується додержання законодавства про працю, умов праці, виконання колективного договору, соціально-економічних прав працівників та розвитку Підприємства.

9.1.4. Розглядати протягом 7 днів вимоги і подання профспілкових органів щодо усунення порушень законодавства про працю та колективного договору, невідкладно вживати заходів до їх усунення.

9.1.5. Брати участь в заходах профспілкової сторони щодо захисту трудових та соціально-економічних прав на їх запрошення.

9.1.6. Надавати профспілковим комітетам безкоштовно необхідні для їх діяльності окремі приміщення з обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, охороною для роботи самих комітетів і для проведення зборів працівників Підприємств, засобів зв'язку для постійного користування і, в разі необхідності, транспорту. Держлісагентство рекомендує керівникам Підприємств при потребі виділяти приміщення обласним профспілковим органам та надавати пільги з орендної плати.

9.1.7. Щомісячно і безоплатно утримувати із заробітної плати та перераховувати на рахунки відповідних організацій Профспілки профспілкові внески працівників (за наявності письмових заяв членів Профспілки) одночасно із виплатою заробітної плати. Не допускати утворення заборгованості з профспілкових внесків.

Якщо на підприємстві існує заборгованість з перерахування профспілкових внесків, у колективному договорі визначати зобов'язання роботодавця щодо її ліквідації (за графіком або конкретним терміном). У разі безпідставного допущення заборгованості з перерахування профспілкових внесків розглядати питання щодо розірвання контракту з керівником Підприємства.

9.1.8. За працівниками, обраними до складу виборного органу профспілкової організації, в тому числі і звільнених голів профспілкових комітетів та інших профспілкових працівників, зберігаються соціальні пільги та заохочення, що діють на підприємстві, встановлені для інших працівників за місцем роботи відповідно до законодавства. За рахунок коштів підприємства цим працівникам можуть бути надані додаткові пільги, якщо це передбачено колективним договором. Зберегти преміювання, виплату винагород, інші заохочення, а також компенсації і соціально-побутові пільги, встановлені колективним договором для працівників Підприємств. Цим

працівникам можуть бути надані додаткові пільги на умовах, передбачених колективним договором.

9.1.9. Надавати членам виборних профспілкових органів, які не звільнені від своїх виробничих обов'язків, вільний від роботи час для виконання ними повноважень та громадських обов'язків в інтересах трудового колективу із збереженням заробітної плати. Тривалість такого часу для кожного із членів профкому чи обласної організації профспілки визначається умовами колективного договору, але не може бути меншою ніж дві години на тиждень.

9.1.10. На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, надавати додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок коштів Підприємств.

Рекомендувати керівникам підприємств передбачати у колективних договорах норму щодо оплати відрядження представників профспілки, пов'язаних з виконанням громадських обов'язків.

9.1.11. Притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення працівників, які є керівниками або членами виборних профспілкових органів, здійснювати (крім додержання загального порядку) згідно із Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

9.1.12. Надавати виборним профспілковим працівникам після закінчення терміну їх повноважень попередньої роботи /посади/ або за згодою працівника іншої рівноцінної роботи /посади/ і не допускати їх звільнення з ініціативи роботодавця протягом року, крім випадків повної ліквідації Підприємства чи вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення працівника з роботи.

Сторони домовилися:

9.2. Проекти законів, що розробляються представниками власника і стосуються соціально-економічних відносин, а також власні нормативно-правові акти стосовно трудових відносин або соціального захисту працівників, розглядати з урахуванням пропозицій Профспілки; розгляд пропозицій Профспілки здійснювати за обов'язковою їх участю.

В разі надання послуг приватними структурами в проведенні лісосічних та інших лісогосподарських робіт сторони сприяють утворенню профспілкових організацій.

9.3. Рекомендувати керівникам Підприємств здійснювати за рахунок коштів Підприємств оплату праці (повністю або частково) голів первинних профспілкових організацій на умовах, передбачених колективними договорами.

РОЗДІЛ X

КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ

Сторони домовилися:

10.1. Сторони, визначаючи соціальний діалог як загальновизнану форму співпраці профспілок і роботодавців на базі рівноправного партнерства, з метою вирішення соціальних, економічних і трудових відносин, вважаючи необхідним забезпечити подальший розвиток соціального діалогу і підвищення його ефективності. Контроль за виконанням Угоди здійснюється постійно діючою робочою групою по контролю за виконанням Угоди (додаток 12 до Угоди).

10.2. У разі необхідності (не введення норм та положень Угоди, не укладення колективних договорів, тривалої затримки виплати заробітної плати тощо) за згодою Сторін направляти на Підприємства спільні комісії з метою оцінки ситуації на місці і надання допомоги у вирішенні питань.

10.3. Контроль за виконанням Угоди можуть здійснювати також трудові колективи чи Підприємства, які звертаються по суті питання до двосторонньої комісії або безпосередньо до осіб, які підписали Угоду.

10.4. Щоквартально надавати одна одній на безоплатній основі наявну інформацію з питань, які є предметом цієї Угоди.

10.5. Виконання Угоди розглядати двічі на рік: за перше півріччя - у липні-серпні поточного, за рік - у лютому-березні наступного року.

10.6. Забезпечувати на всіх рівнях участь представників Профспілки у засіданнях колегій, технічних нарадах тощо з питань, що стосуються соціально-трудових і економічних інтересів працівників

10.7. Для визначення стану виконання положень Угоди і колективних договорів терміни оцінок тлумачити так:

“виконано” – ця оцінка застосовується до положень з фіксованим терміном виконання або сформульованих як завершена дія при умові їх виконання у повному обсязі на час підведення підсумків комісією;

“виконується” – ця оцінка застосовується до положень, які сформульовані як правило або принцип поведінки Сторін чи їх суб’єктів протягом всього строку дії Угоди, колективного договору за умови здійснення протягом звітного періоду відповідних заходів з реалізації цих положень;

“не виконано” – ця оцінка застосовується до положень, які виконані не в повному обсязі або з яких не проводилася робота на час підведення підсумків комісією з зазначенням причин їх невиконання.

Угода підписана у двох примірниках, які зберігаються у кожної із Сторін і мають однакову юридичну силу.

УГОДУ ПІДПИСАЛИ:

Від Державного агентства лісових ресурсів України

Т.в.о. Голови

Х.В. Юшкевич

Х.В. Юшкевич 2016 р.

Від Профспілки працівників лісового господарства України

Голова ЦК профспілки

С.Й. Кривов'язий

С.Й. Кривов'язий 2016 р.

**Додаток 1
до Угоди**

№ п/п		Розряди						Машиністи лісозаготівельних машин VI розряду
		I	II	III	IV	V	VI	
	міжрозрядні тарифні коефіцієнти	1.00	1.08	1.20	1.35	1.54	1.8	2.00

**Додаток 2
до Угоди**

Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників лісогосподарських, лісозахисних, лісопромислових, лісомисливських та мисливських підприємств до місячної тарифної ставки робітника I розряду на лісокультурних (лісогосподарських) роботах

№ п/п	Види виробництв та робіт	Коефіцієнти співвідношення мінімальної тарифної ставки до мінімальної тарифної ставки робітника I розряду
1	Лісосічні роботи /заготівля деревини/; підсочка лісу; заготівля деревної зелені, осмолу; вивезення деревини, живиці, осмолу тракторами; ремонт та техобслуговування машин і устаткування безпосередньо на лісосіках та верхніх складах	1,31
2	Нижньоскладські лісозаготівельні роботи: розвантаження, обрубання (зрізання) сучків, розкряжування хлестів; корування; сортування, штабелювання деревини; навантаження її на автомобільний транспорт, розколювання дров; виробництво технологічної тріски	1,20
3	Інші лісозаготівельні роботи	1,05
4	Лісогосподарські, сільськогосподарські роботи та роботи в побічних лісових користуваннях (крім рубок, формування та оздоровлення лісів): а) для трактористів-машиністів сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва б) для робітників лісокультурних (лісогосподарських) робіт /ручні та кінно-ручні роботи/	1,31 1,0
5	Деревообробна промисловість	1,05
6	Робітники, зайняті на ремонті устаткування (рухомого складу, автомобілів), верстатних роботах і на роботах в спеціалізованих дільницях (енергетичних, паросилового господарства, ковальських та інших), трактористи на транспортних роботах (з нормальними умовами праці)	1,09
7	Будівельні та ремонтно-будівельні роботи	1,20

Автомобільний транспорт

Водії автотранспортних засобів

I. Вантажні автомобілі

Вантажність автомобілів (в тоннах)	I група бортові автомобілі та автомобілі фургони загального призначення	II група спеціалізовані та спеціальні автомобілі: самоскиди, цистерни, рефрижератори, пожежні, техдопомоги, автокрани, автонавантажувачі та інші; сідельні тягачі з напівпричепами. Бортові автомобілі, переобладнані для перевезення людей.
до 1,5	1,40	1,44
від 1,5 до 3	1,44	1,50
від 3 до 5	1,50	1,59
від 5 до 7	1,59	1,66
від 7 до 10	1,66	1,74
від 10 до 20	1,74	1,87
від 20 до 40	1,87	2,08

Тарифні ставки для водіїв автомобілів, зайнятих на вивезенні деревини на лісозаготівлях, підвищуються до 12 відсотків. Тарифні ставки для водіїв автокранів устанавлюються на пункт вище по вантажності. Вантажопідйомність автомобіля-тягача з додатковими напівпричепами та причепами встановлюється за сумарною вантажністю базового автомобіля та напівпричепа і причепа.

II. Легкові автомобілі (в т.ч. спеціальні)

Клас автомобіля	Робочий обсяг двигуна (в літрах)	Мінімальні коефіцієнти
особливий малий	до 1,8	1,40
середній	від 1,8 до 3,5	1,44
великий	більше 3,5	1,50

III. Автобуси (в т. ч. спеціальні)

Клас автобуса	Габаритна довжина автобусів (в метрах)	Мінімальні коефіцієнти
особливий малий	До 5	1,46
	а) понад 5 до 6,5	1,52
середній	б) понад 6,5 до 7,5	1,70
	понад 7,5 до 9,5	1,87
великий	а) понад 9,5 до 11	2,08
	б) понад 11 до 12	2,19

Примітка:

Розміри місячних тарифних ставок робітників I розряду визначаються множенням відповідного коефіцієнту на розмір тарифної ставки робітника I розряду на лісокультурних (лісогосподарських) роботах, встановленої у колективному договорі.

Тарифні ставки робітників наступних розрядів визначаються шляхом множення тарифної ставки робітника I розряду на відповідні міжрозрядні тарифні коефіцієнти.

Годинні тарифні ставки робітників розраховуються виходячи з середньомісячної норми тривалості робочого часу /середньомісячна норма тривалості робочого часу в 2016 році при 40 годинному робочому тижні – 166,92 години/.

Додаток 3
до Угоди

Мінімальні коефіцієнти співвідношень посадових окладів керівників,
професіоналів та фахівців лісогосподарських, лісозахисних, лісопромислових, лісомисливських та
мисливських підприємств до місячної тарифної ставки робітника I розряду на лісокультурних
(лісогосподарських) роботах

Найменування посад	Групи підприємств				
	I	II	III	IV	V
Керівник	за контрактом				
Головний інженер, головний лісничий	3,85	3,75	3,54	3,33	3,18
Заступник директора, головні: бухгалтер, економіст	3,44	3,28	3,18	3,02	2,86
Головні: механік, енергетик, технолог, мисливствознавець; начальники відділів: виробничого, технічного, лісового господарства, мисливського господарства, охорони і захисту лісу, державного контролю, економічного, організації праці та заробітної плати та інші	3,02	2,92	2,81	2,71	2,61
Начальники відділів: матеріально-технічного постачання, капітального будівництва, радіології та інших відділів	2,81	2,71	2,61	2,55	2,5
Начальник господарського відділу	1,80	1,80			
Інженери, економісти, бухгалтери, мисливствознавці, зоотехнік, агрономи, механіки, юрисконсульти, та ін:					
провідні	2,58	2,58	2,52	2,52	2,46
I категорії, начальники штабу ЦО, старший інспектор з кадрів	2,35	2,35	2,35	2,35	2,26
II категорії, старший диспетчер, інспектор з кадрів	2,12	2,12	2,12	2,12	2,0
інженери всіх спеціальностей (без категорій), диспетчер	1,71	1,71	1,71	1,71	1,60
Техніки всіх спеціальностей, лаборанти:					
I категорії	1,51	1,51	1,51	1,51	1,41
II категорії	1,41	1,41	1,41	1,41	1,30
Техніки всіх спеціальностей (без категорій), лаборанти, оператори диспетчерської служби, статистики	1,30	1,30	1,30	1,30	1,20
Начальники: лісопункту, лісозаготівельної ділянки, ділянки з підсочки лісу, лісничі					
I групи	2,82	2,82	2,82	2,82	-
II групи	2,55	2,55	2,55	2,55	2,55
III групи	2,34	2,34	2,34	2,34	2,34
IV групи	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08
V групи	1,88	1,88	1,88	1,88	1,88
Начальники: станції захисту лісу, радіологічної лабораторії	2,34	2,34	2,34	2,34	2,34
Завідувач біологічної лабораторії лісозахисних підприємств	2,34	2,34	2,34	2,34	2,34
Начальники: лісовозної дороги, гаража, нижнього складу, лісопромислового комплексу, цеху із переробки деревини; технологічні керівники лісопункту,					
I групи	2,55	2,55	2,55	2,55	-
II групи	2,34	2,34	2,34	2,34	2,34
III групи	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08
IV групи	1,88	1,88	1,88	1,88	1,88
V групи	1,67	1,67	1,67	1,67	1,67
Начальники лісорозсадника, лісопожежної станції, мисливської ділянки, керівники інших цехів і діляниць					
I групи	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08
II групи	1,88	1,88	1,88	1,88	1,88
III групи	1,67	1,67	1,67	1,67	1,67

Продовження додатка 3					
Майстри на лісозаготівельних роботах /на лісосічних та нижньоскладських роботах, підсочуванні лісу/					
I групи	2,19	2,19	2,19	2,19	2,19
II групи	1,88	1,88	1,88	1,88	1,88
Старший майстер лісу	1,84	1,84	1,84	1,84	1,84
Старші майстри інших діляниць (цехів)					
I групи	1,98	1,98	1,98	1,98	1,98
II групи	1,88	1,88	1,88	1,88	1,88
III групи	1,67	1,67	1,67	1,67	1,67
Майстри інших діляниць (цехів)					
I групи	1,88	1,88	1,88	1,88	1,88
II групи	1,77	1,77	1,77	1,77	1,77
III групи	1,51	1,51	1,51	1,51	1,51
Майстри лісу (лісового господарства)	1,71	1,71	1,71	1,71	1,71

Примітка:

1. Посадові оклади керівних працівників державних об'єднань встановлюються на 10 відсотків вищими від визначених за групою з оплати праці.

2. Група з оплати праці Підприємства встановлюється Держлісагентством України виходячи із складності управління лісовим господарством, вартості основних та оборотних коштів, рівня рентабельності, обсягів виробництва (реалізації) продукції (робіт, послуг) тощо.

3. Показники для віднесення до груп по оплаті праці цехів, діляниць та інших структурних підрозділів Підприємств встановлюють Рескомліс АР Крим, обласні управління лісового та мисливського господарства.

4. У разі, коли встановлені для працівників відповідно до цієї Угоди посадові оклади нижчі від діючих посадових окладів, цим працівникам на період роботи на даному підприємстві на даній посаді зберігається діючий розмір посадового окладу.

**Додаток 4
до Угоди**

Мінімальні коефіцієнти співвідношень посадових окладів керівників,
професіоналів та фахівців Українського державного проектного лісовпорядного виробничого
об'єднання до місячної тарифної ставки робітника I розряду на лісокультурних
(лісогосподарських) роботах

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношень за контрактом
Керівник об'єднання	3,76
Головний інженер об'єднання	3,49
Заступник керівника; головні: бухгалтер, економіст	3,02
Начальник виробничо-технологічного відділу	2,89
Начальники відділів: матеріально-технічного постачання і організації ведення господарської роботи, аерофотозйомки, спец робіт, ліцензування та протидії корупції, кадрів	2,72
Начальники відділів: алгоритмізації та програмування, геоінформаційних технологій та фотограмметрії та інші	3,11
Начальник лісовпорядної експедиції	3,00
Головний інженер лісовпорядної експедиції	2,91
Головні: технолог лісовпорядної експедиції та інші	2,72
Головний бухгалтер експедиції	2,89
Начальник інформаційно-обчислювального центру, цеху камерального виробництва, автогосподарства та інші	2,72
Начальник партії	2,72
Начальник ґрунтової-хімічної лабораторії	2,68
Завідувачі: сектора, бюро	
Інженер, технолог	
- провідні	2,62
- I категорії	2,50
- II категорії	2,22
- без категорії	2,00
Математик, інженер: програміст та інші	
- провідні	2,5
- I категорії	2,39
- II категорії	2,22
- без категорії	2,00
Інженер-таксатор, геодезист, інженер-лісопатолог, ґрунтознавець, інженер з організації та нормування праці; інші спеціальностей: бухгалтер, економіст та інші	
- провідні	2,39
- I категорії	2,22
- II категорії	2,00
- без категорії	1,72
Техніки всіх спеціальностей:	
- I категорії	1,89
- II категорії	1,72
- без категорії	1,61

Додаток 5
до Угоди

Мінімальні коефіцієнти співвідношень посадових окладів працівників державного підприємства Українська державна база авіаційної охорони лісів до місячної тарифної ставки робітника I розряду на лісокультурних (лісогосподарських) роботах

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношень
Начальник	за контрактом
Заступник начальника з льотно-виробничої роботи, головний бухгалтер	3,56
Командир авіаційної ланки	2,92
Начальник відділення (авіаційного)	2,62
Старший льотчик-спостерігач	2,11
Льотчик-спостерігач III класу:	1,98
Старший інструктор парашутної та десантно-пожежної служби	2,21
Інструктор парашутної та десантно-пожежної служби	1,90
Інструктор парашутно-пожежної групи	1,61
Десантники-пожежники /III класу/	1,65
Підсобний робітник	1,0

Працівникам льотного складу, льотно-інспекторського і командно-льотного складу, які мають діючі льотні посвідчення, парашутистам, десантникам-пожежникам, керівному, інспекторському, інструкторському складу парашутистів і десантників-пожежників, які мають діючі посвідчення, виплачується щомісячна надбавка до посадового окладу за клас кваліфікації: II класу - 15 відсотків, I класу - 40 відсотків посадового окладу відповідного працівника III класу.

Оплата за наліт годин льотного складу авіабази здійснюється у розмірі визначеному колективним договором підприємства.

Додаток 6
до Угоди

Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок
(окладів, посадових окладів) працівників наскрізних професій до місячної тарифної ставки
робітника I розряду на лісокультурних (лісогосподарських) роботах

Завідувачі: канцелярії, центрального складу, старший товарознавець	1,51
Завідувач друкарського бюро; старші: касир, інспектор, товарознавець; стенографіст I категорії	1,41
Касир, інспектор; завідувачі: архіву, господарства, складу, копіювально-розмножувального бюро, фотолабораторії, кінного двору; стенографіст II категорії, друкарка I категорії, комірник (старший)і	1,30
Друкарка II категорії, секретар-стенографіст, диспетчер з відпуску готової продукції, експедитор транспортний, таксувальник, старший табельник, секретар навчальної частини (диспетчер)	1,15
Секретар-друкарка, секретар, агент з постачання, рахівник, кресляр, діловод, архіваріус, обліковець, табельник, копіювальник, експедитор	1,04
<u>Робітники</u>	
Машиніст із прання та ремонту спецодягу, робітник виробничих лазень	1,15
Вагар, возій, каштелян, контролер водопровідного господарства, конюх, наглядач гідротехнічних споруд, підсобний робітник, садівник, світлокопіювальник, склографіст (ротаторник), склопротиральник,	1
Водій електро- та автовізка, водій самохідних механізмів, дезінфектор, комірник, контролер газового господарства, палітурник документів, приймальник сільськогосподарських продуктів і сировини, наглядач гідротехнічних споруд (старший)	1,15
Оператор електронно-обчислювальних та обчислювальних машин	1,46
Оператор електронно-обчислювальних та обчислювальних машин (старший)	1,67
Оператор копіювальних і розмножувальних машин: при одержанні копій на папері	1,15
при виготовленні друкарських форм з текстових і штрихових оригіналів	1,46
при виготовленні друкарських форм з оригіналів, які містять напівтонові та растрові зображення	1,67
Інструктор виробничого навчання робітників масових професій	1,75
Робітник з благоустрою (на роботах по видаленню нечистот вручну)	1,46
Черговий бюро перепусток, контролер на контрольно-пропускному пункті	1,15
Опалювач, маркувальник, прибиральник територій, прибиральник виробничих приміщень, прибиральник службових приміщень	1

<u>Робітники зайняті на вантажно-розвантажувальних роботах</u>	
I. Вантажники: При навантаженні (розвантаженні) в гарячому стані металу, агломерату і шлаку; при навантаженні (розвантаженні) руди, пеку, вугілля, вугільного брикету, креозоту, подової і анодної маси, азбесту, негашеного вапна, мінеральної вати, цементу; при навантаженні (розвантаженні) в судна шкідливих для здоров'я вантажів, вантажів, що змерзлися, і вантажів з вагою одного місця більш як 50 кг.	1,98
При навантаженні (розвантаженні) в залізничні вагони, автомобілі та інший рухомий склад шкідливих для здоров'я вантажів, вантажів, що змерзлися, і вантажів з вагою одного місця більш як 50 кг при навантаженні (розвантаженні) в судна інших вантажів.	1,77
При навантаженні (розвантаженні) в залізничні вагони, автомобілі та інший рухомий склад інших вантажів; на внутрішньо-складській переробці вантажів	1,56
II. Робітники комплексних бригад, що виконують вантажно-розвантажувальні роботи із застосуванням засобів комплексної механізації і суміщують професії вантажника і механізатора: При навантаженні (розвантаженні) в гарячому стані металу, агломерату і шлаку; при навантаженні (розвантаженні) руди, пеку, вугілля, вугільного брикету, креозоту, подової і анодної маси, азбесту, цементу, інших шкідливих для здоров'я вантажів, вантажів, що змерзлися, і вантажів з вагою одного місця більш як 50 кг.	2,19
При навантаженні (розвантаженні) інших вантажів	1,98
<u>Робітники</u>	
Лісник	1,56
Єгер	1,38
Старший єгер	1,69
Пожежний-рятувальник на гасінні лісових пожеж	1,50
Спостерігач-пожежний	1,12

Примітка:

За використанням у роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів, установлювати доплати у розмірі 10 відсотків посадового (місячного) окладу.

ПЕРЕЛІК

та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників підприємств і організацій системи Державного агентства лісових ресурсів України

№ п/п	Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2	3
Д о п л а т и		
1	За суміщення професій, посад (крім керівників підприємств, їх заступників, головних спеціалістів, керівників структурних підрозділів, відділів, цехів, служб та їх заступників)	Доплати одному працівнику (зайнятому як в лісопромисловій, так і в лісогосподарській діяльності) максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних працівників. Передумовою для суміщення професій (посад) є наявність у штатному розписі професії (посади), яку суміщають, але вона залишається вакантною
2	За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватись за умови нормативної чисельності працівників.
3	За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) відсутнього працівника
4	За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах згідно із Галузевим переліком робіт, на яких можуть встановлюватись доплати працівникам за умови праці в лісогосподарських об'єднаннях, підприємствах, затвердженням Держкомлісгоспом за погодженням з ЦК профспілки працівників лісового господарства України / наказ №63 від 03.07.2001р./	За роботу у важких і шкідливих умовах праці – 4,8,12 відсотків, а за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – 16,20,24 відсотків тарифної ставки (окладу і посадового окладу)
5	За роботу у вечірній час-з 18 до 22 години (при багатозмінному режимі роботи)	20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
6	За роботу в нічний час (з 22 до 6 години)	35 відсотків годинної тарифної ставки (окладу і посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час

№ п/п	Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2	3
7	На період освоєння нових норм трудових затрат	Підвищення відрядних розцінок - до 20 відсотків, підвищення тарифних ставок для почасовиків – до 10 відсотків
8	За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи) та ланкою у лісовому і сільському господарстві	Диференційовані доплати у відсотках до місячної тарифної ставки бригадира залежно від чисельності робітників у бригаді: до 10 осіб – до 15 відсотків 11-25 осіб – до 25 відсотків понад 25 осіб – до 40 відсотків ланковим у складі бригад при чисельності ланки більше 5 осіб – до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру
9	За інтенсивність праці робітників, які працюють на конвеєрах, поточних та автоматичних лініях	До 12 відсотків тарифної ставки
10	За ненормований робочий день водіям легкових автомобілів, /мікроавтобусів/, автомобілів експедицій і вишукувальних партій в період їх роботи в польових умовах	До 25 відсотків місячної тарифної ставки*
11	За науковий ступінь – доктора наук – кандидата наук (крім працівників наукових організацій)	20 відсотків посадового окладу 15 відсотків посадового окладу
Н а д б а в к и		
1	а) за класність: - водіям автотранспортних засобів трактористам – машиністам сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва б) за стаж роботи по спеціальності трактористам-машиністам від 2 до 5 років від 5 до 10 років від 10 до 15 років понад 15 років	Водіям 2-го класу – 10 відсотків 1-го класу – 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований час. Трактористам – машиністам 2-го класу – 10 відсотків 1-го класу – 20 відсотків заробітної плати за роботи виконані на тракторі. 8 відсотків заробітної плати 10 відсотків заробітної плати 13 відсотків заробітної плати 16 відсотків заробітної плати

№ п/п	Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2	3
2	За високу професійну майстерність (встановлюється окремим висококваліфікованим робітникам персонально)	Диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників: III розряду – 12 відсотків IV розряду – 16 відсотків V розряду – 20 відсотків VI і вищих розрядів – 24 відсотки
3	За високі досягнення у праці	До 50 відсотків посадового окладу. При погіршенні показників роботи надбавки зменшуються або відміняються повністю
4	За виконання особливо важливої роботи на термін її виконання	До 50 відсотків посадового окладу. При погіршенні показників роботи надбавки зменшуються або відміняються повністю
5	За складність, напруженість у роботі	До 50 відсотків посадового окладу
6	За роботу в умовах режимних обмежень	Розмір надбавки до тарифних ставок (окладів і посадових окладів) визначається відповідно до п.2 та п.3 “Положення про види, розміри і порядок надання компенсації у зв’язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці”, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 15.06.1994 № 414. Примітка: Надбавки до тарифних ставок (окладів і посадових окладів) за роботу в умовах режимних обмежень встановлюються понад інші доплати і надбавки, які встановлені на підприємстві
7	За роботу з отрутохімікатами	10 відсотків тарифної ставки (посадового окладу).
8	За присвоєні класності: а) “Лісничий I класу”, “Лісничий II класу”, “Помічник лісничого I класу”, “Помічник лісничого II класу”	15 відсотків посадового окладу 10 відсотків посадового окладу 5 відсотків посадового окладу
9	б) “Заслужений лісівник України”** “Заслужений працівник сільського господарства України” “Заслужений раціоналізатор”, Заслужені працівники інших професій в) за відзнаку Держлісагентства України “Почесний лісівник України”**	20 відсотків посадового окладу 10 відсотків посадового окладу, окладу, тарифної ставки

№ п/п	Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2	3
Одноразові грошові винагороди (виплачуються під час нагородження)		
1	Працівникам, які нагороджені: а) Державними орденами та медалями України, Грамотами Верховної Ради України, Почесними грамотами Кабінету Міністрів України,	три тарифні ставки (оклади, посадові оклади) але не менше п'яти тисяч гривень.
	б) “Відмінник лісового господарства України”	дві тарифні ставки (оклади, посадові оклади)
	в) “За бездоганну службу в державній лісовій охороні України”	два посадових оклади
	г) Грамота, Подяка Державного агентства лісових ресурсів України та Федерації Профспілок України, ЦК Профспілки України	0,5 тарифної ставки (окладу, посадового окладу)
	д) Грамота, Подяка обласної адміністрації, обласного управління лісового і мисливського господарства, обласної організації Профспілки	0,3 тарифної ставки (посадового окладу)

Всі інші види надбавок і доплат та їх розміри або підвищені розміри виплат, передбачених в цьому переліку, встановлюються підприємствами самостійно на умовах, закріплених у колективному договорі.

Доплати за науковий ступінь та надбавки за почесне звання провадяться у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з наявним ступенем або почесним званням.

Якщо працівнику присвоєно почесне звання і науковий ступінь, йому виплачуються надбавка і доплата в установлених розмірах.

* Робота понад нормальну тривалість робочого часу не вважається надурочною і за неї не здійснюється додаткова оплата переpracьованого часу. Кількість годин переpracьованого часу при такій роботі може визначатись у колективному договорі.

** За наявності “Заслужений лісівник України” та “Почесний лісівник України” надбавки до посадового окладу виплачуються за одним (вищим) розміром.

ПОЛОЖЕННЯ
про присвоєння класності лісничим та помічникам лісничих
державних підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління
Державного агентства лісових ресурсів України

I. Загальні положення

1.1. Це Положення визначає підстави для присвоєння класності лісничим та помічникам лісничих державних підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління Державного агентства лісових ресурсів України (далі – Держлісагентство України).

1.2. Положення розроблено з метою заохочення кращих лісничих та помічників лісничих державних підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління Держлісагентства України, які зробили значний внесок у розвиток та підвищення ефективності лісогосподарського виробництва, і досягли високого професіоналізму в роботі.

II. Порядок присвоєння класності лісничих та помічників лісничих

2.1. Класність "Лісничий I класу", "Лісничий II класу", "Помічник лісничого I класу", "Помічник лісничого II класу" (далі – класність) присвоюється лісничим та помічникам лісничих (далі – працівники) державних підприємств, установ та організацій, які мають вищу фахову освіту, відповідний стаж роботи на займаній посаді і бездоганно виконують свої службові обов'язки.

Ця класність присвоюється висококваліфікованим працівникам, які протягом 2-х останніх років, при виконанні доведених завдань, домоглися високих показників з підвищення продуктивності та якості лісів, їх лісовідновлення, лісорозведення, охорони та захисту лісу.

2.2. Працівники, які досягли високих показників у роботі, встановлених для присвоєння класності "Лісничий I класу", "Лісничий II класу", "Помічник лісничого I класу", "Помічник лісничого II класу", проходять попередню атестацію на підприємствах, в яких вони працюють.

2.3. До атестації допускаються працівники, які пройшли навчання на спеціальних курсах згідно з програмою "Управління лісогосподарським виробництвом" (програма підготовки лісничих, помічників лісничих) в Українському центрі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів лісового господарства (Укцентркадріліс).

2.4. Для атестації працівників на присвоєння класності "Лісничий I класу", "Лісничий II класу", "Помічник лісничого I класу", "Помічник лісничого II класу" в господарстві створюють постійно діючу атестаційну комісію.

2.5. Атестаційну комісію створюють за рішенням керівника підприємства на чолі з головним лісничим у складі: інженер лісового господарства, інженер з охорони та захисту лісу, інженер з лісових культур, головні спеціалісти та голова профспілкової організації підприємства.

2.6. Атестаційна комісія оцінює знання працівників і результати їх роботи згідно з умовами, передбаченими кваліфікаційними характеристиками, що є невід'ємною і складовою частиною цього положення.

2.7. Атестаційна комісія проводить атестацію працівників за поданими особистими заявами.

2.8. Рішення атестаційної комісії за результатами перевірки знань та інших кваліфікаційних вимог оформляється протоколом засідання комісії.

2.9. Особам, які склали екзамени і мають інші дані, що задовольняють вимоги

кваліфікаційної характеристики, після затвердження підсумків атестації підприємствами, подаються на затвердження колегією територіальних органів в Автономній Республіці Крим, областях та в м. Києві, для присвоєння класності "Лісничий I класу", "Лісничий II класу", "Помічник лісничого I класу", "Помічник лісничого II класу".

2.10. Нарахування надбавки до посадового окладу за класність "Лісничий I класу", "Лісничий II класу", "Помічник лісничого I класу", "Помічник лісничого II класу" проводиться на підставі наказу керівника підприємства з часу затвердження рішення колегією територіальних органів в Автономній Республіці Крим, областях та в м. Києві.

2.11. Особи, які не пройшли атестацію на присвоєння звання, допускаються до повторної атестації на загальних підставах після шести місяців з часу попередньої перевірки знань.

2.12. Матеріали для присвоєння працівникам класності "Лісничий I класу", "Лісничий II класу", "Помічник лісничого I класу", "Помічник лісничого II класу" оформляються за формою, що додається.

2.13. При переході працівників, які мають класність "Лісничий I класу", "Лісничий II класу", "Помічник лісничого I класу", "Помічник лісничого II класу", на іншу роботу не за даною посадою (Лісничий, Помічник лісничого) надбавка не виплачується.

2.14. За систематичні порушення у лісгосподарському виробництві, експлуатації засобів механізації, несумлінне ставлення до виконання своїх службових обов'язків, що призвело до зниження показників роботи, атестаційна комісія може знизити класність або позбавити її. Рішення атестаційної комісії набирає чинності після затвердження його колегією територіальних органів в Автономній Республіці Крим, областях та в м. Києві.

2.15. Відновлення звання "Лісничий I класу", "Лісничий II класу", "Помічник лісничого I класу", "Помічник лісничого II класу" проводиться атестаційними комісіями на загальних підставах.

КВАЛІФІКАЦІЙНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЗВАНЬ

"Лісничий I класу", "Лісничий II класу", "Помічник лісничого I класу", "Помічник лісничого II класу"

Кваліфікація працівників для присвоєння класності "Лісничий I класу", "Лісничий II класу", "Помічник лісничого I класу", "Помічник лісничого II класу" повинна відповідати таким вимогам: це кваліфікований працівник, який досконало освоїв свою професією, нормативно-методичні та інші керівні документи з виробничо-господарської діяльності лісництва; стандарти й технічні умови на продукцію лісгосподарського виробництва; технологію виробництва; засоби механізації і правила їх технічної експлуатації; основи економіки, організацію виробництва, праці й управління.

"Помічник лісничого II класу"

1. Повинен працювати у лісовому господарстві на підприємстві не менше 3 років, у тому числі на цій посаді не менше 2 років.

2. Зобов'язаний знати стосовно своєї професії в обсязі програми за напрямом – "Управління лісгосподарським виробництвом" Помічник лісничого:

- лісове та земельне законодавство України;
- планування діяльності лісництва;
- інформаційні системи в лісовому господарстві;
- організацію управлінського обліку в лісництві;
- організацію лісовпорядних робіт;
- організацію та прогресивні технології вирощування садивного матеріалу;

стан та перспективи захисного лісорозведення;
сучасні вимоги до розроблення лісосік на рубках головного користування;
стандартизацію лісопродукції;
прогресивні методи боротьби з шкідниками та хворобами лісу;
технологію і механізацію лісогосподарських та лісозаготівельних робіт;
правила охорону лісу від пожеж;
організацію роботи державної лісової охорони;
правила застосування пестицидів та агрохімікатів в лісовому господарстві;
оперативний адміністративно-громадський контроль за станом охорони праці в лісництві;
правила охорони праці та виробничої санітарії на роботах, що виконуються в лісництві;
ведення документації з вищеперерахованих питань;
прогресивні методи роботи передовиків лісогосподарського виробництва.

"Помічник лісничого I класу"

1. Повинен працювати у лісовому господарстві на підприємстві не менше 5 років в тому числі на цій посаді не менше 4 років.

2. Зобов'язаний:

мати стосовно своєї професії обсяг знань, передбачених кваліфікаційною характеристикою "Помічник лісничого II класу";

впроваджувати науково-технічний прогрес в лісовому господарстві;

постійно вдосконалювати свої знання, вивчати прогресивні методи роботи передовиків лісогосподарського виробництва і застосування їх у своїй роботі;

брати участь у підвищенні рівня кваліфікації працівників.

III. "Лісничий II класу"

1. Повинен працювати у лісовому господарстві не менше 7 років, у тому числі на цій посаді не менше 5 років.

2. Зобов'язаний знати стосовно своєї професії в обсязі програми за напрямом – "Управління лісогосподарським виробництвом" Лісничий:

розвиток економічних відносин у лісовому господарстві;

лісове та земельне законодавство України;

законодавство України про працю;

планування діяльності лісництва;

системи і форми оплати праці в лісовому господарстві;

застосування принципів і методів управління в діяльності лісничого;

інформаційні системи в лісовому господарстві;

організацію управлінського обліку в лісництві;

організацію обліку та звітності в лісництві;

організацію лісовпорядних робіт в лісництві;

використання реляційної таксаційної характеристики лісів для аналізу їх стану, прийняття управлінських рішень та ведення лісового господарства;

нове в лісовому насінництві, селекції та інтродукції;

організацію та прогресивні технології вирощування садивного матеріалу;

стан та перспективи захисного лісорозведення;

організацію та технологію проведення рубок формування та оздоровлення лісів;

сучасні вимоги до розроблення лісосік на рубках головного користування;

стандартизацію лісопродукції;

прогресивні методи боротьби з шкідниками та хворобами лісу;
механізацію лісогосподарських і лісозаготівельних робіт;
правила охорони лісу від пожеж;
організацію роботи державної лісової охорони;
правила застосування пестицидів та агрохімікатів в лісовому господарстві;
шляхи поліпшення ведення мисливського господарства і вимоги безпеки при організації полювання і проведенні рейдів по боротьбі з бракон'єрами;
технологію та механізацію лісогосподарських і лісозаготівельних робіт;
досвід ведення лісового господарства в європейських країнах;
оперативний адміністративно-громадський контроль за станом охорони праці в лісництві;
правила охорони праці та виробничої санітарії на роботах, що виконуються в лісництві;
вимоги безпеки під час гасіння лісових пожеж, безпеки в надзвичайних ситуаціях;
ведення документації з вищеперерахованих питань;
прогресивні методи роботи передовиків лісогосподарського виробництва.

"Лісничий I класу"

1. Повинен працювати у лісовому господарстві не менше 8 років у тому числі на цій посаді не менше 6 років.

2. Зобов'язаний:

мати стосовно своєї професії обсяг знань, передбачених кваліфікаційною характеристикою "Лісничий II класу";

впроваджувати науково-технічний прогрес в лісовому господарстві;

постійно вдосконалювати свої знання, вивчати прогресивні методи роботи передовиків лісогосподарського виробництва і застосовувати їх у своїй роботі;

брати участь у підвищенні рівня кваліфікації працівників.

III. Умови доплат і надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів лісничих та помічників лісничих, яким присвоєно класність

3.1. Умови виплати щомісячної грошової надбавки до посадового окладу лісничим та помічникам лісничих передбачаються у розмірах, встановлених Галузевою угодою, укладеною між Держлісагентством України і Профспілкою працівників лісового господарства України та колективними договорами підприємств.

3.2. Лісничі, яким присвоєно класність, одержують щомісячну грошову надбавку до посадового окладу в розмірі:

- за I клас - 15 %;

- за II клас - 10 %.

Помічники лісничих, яким присвоєно класність, одержують щомісячну грошову надбавку до посадового окладу в розмірі:

- за I клас - 10 %;

- за II клас - 5 %.

Подання на присвоєння класності "Лісничий" та "Помічник лісничого" відповідного класу

Прізвище, ім'я та по батькові _____
 Рік народження _____ Освіта _____
 Місце роботи _____
 Професія _____
 Стаж роботи в лісовому господарстві _____
 у т.ч. на зайнятій посаді _____

Перелік показників*	Виконання доведених завдань лісництвом за роками			
	20__	20__	-,+	%
Обробіток ґрунту, га				
Садіння та висівання лісу, га				
Догляд за лісокультурами, га				
Вирощування лісового садивного матеріалу, тис. шт.				
Охорона та захист лісу, тис. грн.				
Рубки формування та оздоровлення лісів, га/м ³				
Приживлюваність, %				

* конкретний перелік показників визначається на підприємстві

Коротка виробнича характеристика _____

Директор підприємства

Головний лісничий

Голова профспілкової організації

ПОЛОЖЕННЯ
про порядок та умови виплати винагороди за вислугу років працівникам
Підприємств Державного агентства лісових ресурсів України

1. Загальні положення

1.1. Положення розроблене відповідно до Законів України "Про оплату праці", "Про колективні договори і угоди", Кодексу законів про працю України, Господарського Кодексу з метою залучення та закріплення кадрів на Підприємствах Державного агентства лісових ресурсів України.

1.2. Положення визначає порядок нарахування та виплати працівникам винагороди за вислугу років в залежності від стажу роботи в системі Держлісагентства.

1.3. Положення поширюється лише на постійних працівників Підприємств.

1.4. Винагорода за вислугу років виплачується працівникам (щомісячно, щоквартально або один раз на рік) в залежності від фінансового стану підприємства у відсотках до тарифної ставки (окладу і посадового окладу) за основною посадою залежно від стажу роботи в таких розмірах:

Стаж роботи, який дає право на отримання винагороди за вислугу років	Розмір винагороди у відсотках до тарифної ставки /окладу і посадового окладу/*
від 1 до 3 років	5
від 3 до 5 років	10
від 5 до 10 років	15
від 10 до 15 років	20
від 15 до 20 років	25
Понад 20 років	30

* мінімальні розміри винагороди за вислугу років

1.5. Винагорода за вислугу років не виплачується:

- тимчасовим працівникам /працівники, прийняті на роботу на строк до двох місяців/;
- особам, які працюють за внутрішнім сумісництвом /працівники, які працюють за сумісництвом і виконують на тому самому підприємстві (установі, організації) поряд зі своєю основною роботою, зумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, то на додаткову зарплату винагорода за вислугу років не нараховується/.

2. Обчислення стажу роботи, який дає право на отримання винагороди за вислугу років

2.1. У стаж роботи, що дає працівникам право на отримання винагороди за вислугу років, включається весь час роботи на даному підприємстві.

2.2. У стаж роботи, що дає працівникам право на отримання винагороди за вислугу років, зараховуються також:

2.2.1. Час роботи в інших підприємствах галузі.

2.2.2. Час строкової військової служби, якщо безпосередньо перед призовом на військову службу працівник працював на підприємстві галузі і поступив на роботу на підприємство згідно з чинним законодавством.

2.2.3. Час навчання на курсах з підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації з відривом від роботи, якщо до зарахування на курси працівник працював на підприємствах лісового

господарства і повернувся до місця роботи протягом одного місяця від дня закінчення курсів.

2.2.4. Час роботи на виборних посадах.

2.2.5. Період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років, а у виняткових випадках, якщо за медичними показаннями дитині потрібний домашній догляд - період додаткової відпустки без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше ніж до досягнення дитиною віку шести років.

3. Порядок нарахування і виплати винагороди за вислугу років

3.1. Винагорода за вислугу років нараховується у відсотках до тарифної ставки (окладу і посадового окладу) без урахування доплат і надбавок та виплачується одночасно із виплатою заробітної плати у межах фонду оплати праці та при наявності фінансових можливостей підприємства.

У разі виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника відсоткова доплата обчислюється виходячи з розміру тарифної ставки (окладу і посадового окладу) за основною посадою.

3.2. Винагорода за вислугу років виплачується за фактично відпрацьований час відповідно до чинного законодавства.

3.3. Винагорода за вислугу років виплачується з першого числа місяця, що настає за місяцем, в якому виникло право на її отримання або зміну розміру.

Якщо право працівника на отримання або зміну розміру винагороди за вислугу років виникає в період його перебування у відпустці, перерахування і виплата зазначеної винагороди здійснюється після закінчення відпустки.

4. Порядок встановлення стажу роботи

4.1. Стаж роботи, що дає працівникам право на отримання винагороди за вислугу років, встановлюється комісією з установаження стажу роботи, яка створюється керівником підприємства. До складу комісії включаються представники профспілкового комітету. Рішення комісії оформлюється протоколом у двох примірниках, з яких один передається до бухгалтерії.

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

4.3. Основним документом для встановлення стажу, який дає право працівникам підприємств на отримання винагороди за вислугу років, є трудова книжка.

**Перелік
діючих збірників норм виробітку, часу, обслуговування, які пропонуються для застосування,
та класифікаторів професій і випусків ДКХП для обов'язкового застосування**

1. Лісокультурні роботи

1. Норми виробітку, норми часу і розцінки на обрізування гілля дерев у колючих насадженнях, заготівлю сіна та в'язання віників із сорго. К., 1990.
2. Типові норми виробітку на заготівлю шишок на лісонасінневих плантаціях і постійних лісонасінневих ділянках за допомогою механічного підіймача ПСШ-1. М., 1987.
3. Типові норми виробітку на переробку шишок хвойних порід на стаціонарних шишкосушарках. М., 1988.
4. Типові норми виробітку і розцінки на заготівлю живців і насіння з плюсових дерев інтродукованих порід. М., 1988.
5. Типові норми виробітку на щеплення живців і заготівлю шишок хвойних порід на лісонасінневих ділянках, плантаціях і з плюсових дерев. М., 1976.
6. Норми виробітку та витрати пального на виконання лісокультурних, лісозахисних та протипожежних робіт. К., 2007.
7. Норми виробітку і витрати пального на вирощування садивного матеріалу в лісорозсадниках. К., 2007.
8. Зміни та доповнення № 1 до норм праці. К., 2010.
9. Зміни та доповнення № 2 до норм праці. К., 2011.

2 Лісогосподарські роботи

10. Норми виробітку, часу та витрати палива на рубки формування та оздоровлення лісів. К., 2007.
11. Комплексні норми виробітку, часу та витрати пального на рубки формування та оздоровлення лісів. К., 2009.
12. Норми виробітку, часу і витрати пального на розробку вітровально-вітроломних лісосік та лісосік у насадженнях, ушкоджених пожежами. К., 2007.
13. Норми виробітку, часу та витрати пального на розробку лісосік в насадженнях, ушкоджених пожежами, для підприємств, що входять до сфери управління Херсонського обласного управління лісового та мисливського господарства. К., 2007.
14. Галузеві норми виробітку на тракторно-транспортні роботи в лісовому господарстві. К., 2000.
15. Норми виробітку на рубки догляду за лісом і лісогосподарські роботи в гірських умовах. Сімферополь, 1998.
16. Типові норми виробітку і витрати пального на лісоосушувальні роботи. М., 1979.
17. Норми виробітку, часу і витрати пального на виконання робіт зі спеціального використання лісових ресурсів: ч.1 – побічні лісові користування. К. 2011.

3 Лісозаготівельні роботи

18. Норми виробітку, часу та витрат палива на виконання лісозаготівельних робіт. К., 2007.*
19. Комплексні норми виробітку, часу та витрати пального на виконання лісозаготівельних робіт. К., 2009.
20. Галузеві норми виробітку і часу на лісосічні роботи в гірських умовах. К., 2000.

21. Галузеві норми виробітку і часу на навантажувально-розвантажувальні роботи та норми витрати матеріалів, інструменту, запчастин на лісозаготівлях. К., 2000.
22. Норми виробітку і часу на вивезення деревини автомобілями. К, 2011.

4 Підсочка лісу та лісохімія

23. Типові норми виробітку і часу на виготовлення хвойно-вітамінного борошна. М., 1990.
24. Норми виробітку і часу на виконання робіт з підсочування лісу. К., 2007.

5 Деревообробка

25. Типові норми виробітку на виготовлення точених виробів. К., 1990.
26. Типові норми виробітку і часу на лісопильні роботи. Роботи, що виконуються на одноповерхових лісопильних рамах і кругло пильних верстатах. М., 1990.
27. Типові норми виробітку на виготовлення ручним способом товарів народного споживання та виробів виробничого призначення. М., 1983.
28. Єдині норми виробітку на виготовлення ящикової тари. М., 1980.
29. Єдині норми виробітку на виготовлення дерев'яної бочкової тари. М., 1979.
30. Типові норми виробітку і часу на виготовлення виробів із дров'яної деревини та відходів лісопиляння на деревообробних верстатах. М., 1986.

6 Ремонтні роботи

31. Норми часу і нормативи чисельності робітників на технічне обслуговування і ремонт техніки в лісовому господарстві. К., 2000.
32. Галузеві норми часу на ремонт тракторів, самохідних шасі та знаряддя, затверджені Держкомлісгоспом України. К., 2003.

7 Мисливство

33. Норми часу на виконання робіт по живо відлові ондатри і зайця, на виготовлення чучел різних видів звірів і птахів, виготовлення килимків із шкіри лося, оленя, кабана, козулі. К., 1990.
34. Нормативи часу і розцінки на виконання робіт по промислового відстрілу і відлову диких копитних звірів. К., 1989.

8 Сільськогосподарські та інші роботи

35. Норми обслуговування та утримання коней. К., 1990.
36. Типові норми виробітку і часу, обслуговування на сільськогосподарські роботи і в побічному користування лісом. М., 1987.
37. Типові норми виробітку на кінно-ручні і механізовані роботи в садівництві, виноградарстві та в розсадництві. М., 1977.
38. Норми виробітку і часу на роботи з озеленення та благоустрою територій. К., 2007.
39. Єдині норми виробітку і часу на вагонні, автотранспортні та складські вантажно-розвантажувальні роботи. М., 1987.

9 Нормативи чисельності працівників

40. Нормативи чисельності працівників підприємств лісового господарства. К., 2012.

10 Класифікатори професій та випуски ДКХП

41. Класифікатор професій ДК-003-2010. К., 2010.

42. Зміни та доповнення №2, (К., 2007) та №3 (2008) до Класифікатора професій.

43. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 1, розділи 1, 2. Краматорськ, 2005.

44. ДКХП. Випуск 3 „Лісове господарство і пов’язані з ним послуги”. К., 2003, та розділи до нього „Мисливство, ловля та розведення дичини”, „Заповідна справа”. К., 2003.

45. ДКХП. Випуск 16 „Оброблення деревини та вироблення виробів з деревини” та Випуск 57 „Виробництво меблів”. Краматорськ, 2005.

46. ДКХП. Випуск 16, розділ „Виробництво сірників”. К., 2003.

* Застосовуються норми витрати матеріалів, інструменту, запчастин на лісозаготівлях.

Орієнтовний перелік посад і професій працівників з ненормованим робочим днем на підприємствах і в організаціях системи лісового господарства України

1. Керівники об'єднань, підприємств і організацій, які працюють не за контрактом, їх заступники і помічники.
2. Головні: лісничі, інженери, лісопатологи, механіки, економісти, бухгалтери, технологи, конструктори, метрологи, мисливствознавці, енергетики, інші головні професіонали і фахівці та їх заступники.
3. Начальники управлінь, цехів, служб, діляниць, виробництв, експедицій, відділів, секторів, бюро, партій, груп, центрів та їх заступники.
4. Лісничі та помічники лісничих.
5. Начальники центральних лабораторій, лабораторій, лаборанти.
6. Провідні інженери, інженери всіх категорій та спеціальностей, інспектори всіх спеціальностей, інструктори всіх спеціальностей, економісти, бухгалтери, бухгалтері-ревізори, агрономи, лікарі ветеринарної медицини, зоотехніки, художники, конструктори, інженери-таксатори, ґрунтознавці, фізіологи, біохіміки, ентомологи, енергетики, експерти, юрисконсульти всіх категорій, ентофітопатологи, капітани та їх помічники, картографи, льотчики-спостерігачі, механіки всіх спеціальностей, майстри всіх спеціальностей, мисливствознавці, програмісти, вчені секретарі, агролісомеліоратори, диспетчери, інженери-лісопатологи та інші.
7. Техніки всіх категорій та спеціальностей, техніки, шкіпери та їх помічники, технічні керівники лісопунктів, технологи, товарознавці, топографи, копіювальники, статистики, кореспонденти, коректори, лісники, єгері, методисти, референти, фельдшери всіх спеціальностей.
8. Завідувачі: канцелярії, кабінету, архіву, машинописного бюро, господарства, центрального складу, гуртожитку, копіювально-розмножувального бюро, бібліотеки; начальники штабів цивільної оборони, начальники баз відпочинку та дитячих таборів; коменданти гуртожитків.
9. Агенти всіх спеціальностей, адміністратори, вихователі молоді (гуртожитків), виконавці робіт, діловоди, друкарки, десантники-пожежники, касири, комірники, креслярі, креслярі-конструктори, оператори всіх спеціальностей, обліковці, перекладачі, редактори і їх заступники, рибоводи, секретарі, секретарі-друкарки, секретарі-стенографістки, рахівники, телефоністи, табельники.
10. Водії автотранспортних засобів /легкові автомобілі/.
11. Голови і заступники голів профспілкових комітетів.

Примітка: Перелік посад працівників з ненормованим робочим днем та конкретна тривалість зазначених відпусток встановлюється колективним договором. Тривалість додаткової відпустки - до 7 календарних днів.

СКЛАД

робочої групи по контролю за виконанням Галузевої угоди на 2016 - 2020 роки між Державним агентством лісових ресурсів України і Центральним комітетом профспілки працівників лісового господарства України

Юшкевич Х.В.	- Т.в.о. Голови Держлісагентства, співголова комісії;
Кривов'язий С.Й.	- Голова ЦК галузевої профспілки, співголова комісії;
Дегтяр Л.Д.	- голова Київської обласної організації профспілки, заступник співголови комісії;
Никитюк П.А.	- начальник відділу праці, заробітної плати, економічного аналізу та державної власності Держлісагентства, секретар комісії;
Члени комісії:	
Дудка В.П.	- завідувач юридичного сектору Держлісагентства;
Мись В.І.	- начальник відділу економіки та внутрішнього аудиту Рівненського ОУЛМГ;
Кисіль Б.В.	- начальник відділу економіки та фінансів Львівського ОУЛМГ;
Полубень В.В.	- начальник відділу економіки та фінансів Чернігівського ОУЛМГ;
Ткачук В.І.	- голова Житомирської обласної організації профспілки;
Сідлецький О.С.	- голова Рівненської обласної організації профспілки;
Токарчук В.М.	- голова Кіровоградської обласної організації профспілки;
Макогончук Л.І.	- головний спеціаліст ЦК профспілки;
Чуйко О.А.	- головний технічний інспектор праці ЦК профспілки.