

Схвалений загальними зборами
трудового колективу
ДП «Ічнярайагролісництво»
від 30 серпня 2021р.

**Зміни та доповнення
до Колективного договору**

**між адміністрацією та профспілковим комітетом Ічнянського
районного спеціалізованого агролісгосподарського підприємства
«Ічнярайагролісництво»
на 2019-2022 роки.
м. Ічня**

Сторони прийшли до згоди внести наступні зміни та доповнення до
колективного договору.

ДП «Ічнярайагролісництво» на 2019-2022 роки, а саме:

Від лісництва
Лісничий
ДП «Ічнярайагролісництво»
_____ А.В.Бобро



Від трудового колективу
Голова профспілки
ДП «Ічнярайагролісництво»
_____ О.М.Гусар

**ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
ДП «ІЧНАРАЙАГРОЛІСНИЦТВО»
НА 2019-2022 роки:**

**1. Внести зміни до розділу V викласти в наступній редакції:
Розділ V**

ЗАРОБІТНА ПЛАТА

1. Оплата праці на підприємстві здійснюється у відповідності з Законом України «Про оплату праці», кодексом законів про працю України, іншими законодавчими та нормативними актами, галузевою угодою та цим колективним договором, на основі тарифної системи:

- Погодження тарифних ставок для робітників які знаходяться на ремонтних, вантажно-розвантажувальних роботах та тракториста;
- Місячних посадових окладів для керівників, спеціалістів, службовців, водіїв згідно штатного розпису.

2. Встановити розміри тарифних ставок майстрів лісу II групи залежно від площ лісового обходу і окремо вкладу кожного майстра лісу II групи (дод. № 3).

3. Мінімальні коефіцієнти співвідношень посадових окладів керівників, професіоналів та фахівців підприємства до місячної тарифної ставки робітника I розряду на лісогосподарських роботах згідно з додатком №4.

4. Мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок (окладів, посадових окладів) працівників наскрізних професій до місячної тарифної ставки робітника I розряду на лісогосподарських роботах згідно з додатком №5.

5. Встановити надбавки водіям згідно з класністю з додатком №12.

6. Встановити мінімальні міжрозрядні тарифні коефіцієнти для визначення тарифних ставок робітників підприємства згідно з додатком №6,7.

7. Виплату заробітної плати здійснювати регулярно в робочі дні, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів календарного місяця: аванс в період з 13 до 17 числа поточного місяця, остаточний розрахунок за місяць з 29 числа поточного місяця до 5 числа наступного місяця. Розмір заробітної плати за першу половину місяця не може бути меншим оплати за фактично відпрацьований час (на дату виплати) з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

8. Не допускати затримки та виникнення заборгованості із 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”.

9. Установити, що в разі виникнення на підприємстві заборгованості із заробітної плати роботодавець та профспілкова організація вживає заходів щодо її ліквідації. В разі порушення термінів виплати – компенсувати працівникам втрату частини заробітної плати згідно з чинним законодавством.

10. Заробітна плата робітників не може бути нижчою від встановленого законодавством мінімального розміру.

11. Здійснювати преміювання працівників підприємства згідно з положенням про преміювання (додаток № 8,9).

12. Винагороди за вислугу років та за підсумками роботи за місяць , рік здійснювати відповідно до Положень (додатки 10,11) при наявності коштів.

13. Коригування зарплати та інших виплат (премій та винагород) проводити з урахуванням фінансових можливостей підприємства.

14. Установити:

- За роботу в надурочний час проводиться доплата в розмірі 100% тарифної ставки. Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).
- За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника не з його вини, за ним зберігається середній зарбіток.

15. Проводити доплату лісникам, майстрам як суміщення за фактично виконану роботу згідно норм виробітку та розцінок на лісозаготівельні та лісгосподарські роботи.

16. Надання премії до державних, професійних та офіційно встановлених релігійних свят в розмірі посадового окладу при наявності коштів.

17. Дотримуватись діючих норм законодавства щодо форм виплати заробітної плати.

18. Проводити індексацію заробітної плати у зв'язку з ростом індексу споживчих цін.
19. При невиконанні норм виробітку з вини працівника оплата проводиться відповідно до обсягу виконаних робіт.

2. Внести зміни до розділу VIII викласти в наступній редакції:

Розділ VIII

**ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ПІДПРИЄМСТВА,
СОЦІАЛЬНІ ПЛЬГИ ТА ГАРАНТІЇ**

Сторони домовились про фінансові можливості:

1. Спільно формувати, розподіляти кошти на соціально-трудова і курортно оздоровчі заходи та використовувати їх, виходячи з пріоритетів і реальних фінансових можливостей підприємства, зокрема на:
 - 1.1. Виплату всім працівникам матеріальної допомоги на оздоровлення в залежності від трудового вкладу, у зв'язку з наданням щорічної відпустки в розмірі посадового окладу, при наявності коштів.
 - 1.2. Надавати матеріальну допомогу в розмірі посадового окладу працівникам у зв'язку з сімейними обставинами:
 - З нагоди одруження;
 - При народженні дитини;
 - На поховання (чоловіка, дружини, дітей, батьків);
 - Довготривалих хвороб.
 - 1.3. Надавати при можливості безвідсоткову позику членам колективу в розмірі до 10 000 грн.
 - 1.4. Надавати топ норму дров паливних в кількості 10 м³ на рік по ціні за 1 м³ з розрахунку 50% вартості реалізаційної ціни працівникам лісництва.
 - Лісова охорона отримує з закріплених за ними обходів, діляниць.
 - 1.5. Надавати по можливості кошти на придбання путівок на санаторно-курортне лікування працівників до 100% їх вартості.
 - 1.6. При наявності коштів по господарській діяльності, проводити оплату за навчання в середніх і вищих навчальних закладах.

2.Внести зміни до розділу VIII пункт 2 викласти в наступній редакції:
Фонд споживання спрямовується на виплати що надаються працівникам

підприємства, що перебувають у трудових відносинах з підприємством:

2.1. На часткову компенсацію (до 50%) оплачуваної працівником вартості довготривалого лікування;

2.2. Часткова компенсація ритуальних послуг у зв'язку із смертю: працівника в розмірі 5000грн.; колишнього працівника, що вийшов на пенсію в розмірі 1000 грн., близьких родичів – 2500 грн.

2.3. Надання матеріальної допомоги з нагоди ювілейних дат у розмірі посадового окладу;

2.4. Надання матеріальної допомоги в зв'язку з виходом працівника на пенсію в розмірі 2-х посадових окладів.

2.5. Надання матеріальної допомоги працівникам які постраждали в наслідок не передбачуваних обставин (стихійного лиха, крадіжки, пожежі, тощо) до 1-го окладу;

2.6. Надання матеріальної допомоги в зв'язку зі скрутним фінансовим становищем в розмірі 1-го посадового окладу та не частіше 1 разу на рік.

2.7. Виплати з фонду споживання іншим особам, які не перебувають у трудових відносинах з підприємством у вигляді одноразових заохочень та іншим організаціям у вигляді благодійної безповоротної допомоги здійснюється у розмірі, що не перевищує 20% загальної суми фонду споживання по всім таким виплатам за умови отримання письмового погодження органу управління відповідно до п.7.3.5. Статуту підприємства. Виплати з фонду споживання здійснюється при погодженні з профспілковим комітетом при наявності коштів.

2. Внести зміни до розділу VII пункт 2 виключити а наступний редакції:

Фонд споживання сприяє розвитку на підприємстві, що перебувають у ліквідації, а підприємствам

2.1. На часткову компенсацію (до 20%) оплати праці працівників за період

платити за період ліквідації

2.2. Часткову компенсацію витрат на лікування працівників, які є членами підприємства

розмірі 5000 грн; компенсацію працівникам, що вийшли на пенсію в розмірі 1000

грн, базарних розпродажів – 2500 грн.

2.3. Навантаження ліквідації підприємства з метою ліквідації підприємства

організації

2.4. Навантаження ліквідації підприємства з метою ліквідації підприємства

а організація ліквідації підприємства з метою ліквідації підприємства

2.5. Навантаження ліквідації підприємства з метою ліквідації підприємства

от-1 од (шост, також)

В даному доповідненні
пропонується
прошито 5 аркушів
Ліквідації
ДН "Українська ліквідація"

А. В. Тодоро

