

Представитель работодателей:

Представитель работников:

Председатель Государственного
комитета лесного и охотничьего
хозяйства
Донецкой Народной Республики

Председатель Профессионального
союза работников
агропромышленного комплекса
Донецкой Народной Республики



А.В. Шебалков
2021 г.



П.В. Миронов
2021 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Государственным комитетом лесного
и охотничьего хозяйства Донецкой Народной Республики
и Профессиональным союзом работников
агропромышленного комплекса
Донецкой Народной Республики на 2021 – 2022 годы

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ПО ВОПРОСАМ СОБЛЮДЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ ОТРАСЛЕВОГО (МЕЖОТРАСЛЕВОГО) СОГЛАШЕНИЯ	
Проведена « <u>20</u> » <u>июля</u> 20 <u>21</u> г.	
Регистрационный номер <u>21-21/07</u>	
Отметка о наличии замечаний <u>замечаний</u>	<u>отсутствуют</u>
Подпись <u>[Signature]</u>	<u>Соснин А.Н. зав. сектором</u>
(подпись)	(ФИО, должность лица осуществившего регистрацию)

г. Донецк

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I. Общие положения.....	3
Раздел II. Обязательства сторон в области производственных отношений.....	4
Раздел III. Оплата труда.....	7
Раздел IV. Режим рабочего времени и времени отдыха.....	13
Раздел V. Социальные гарантии и льготы.....	18
Раздел VI. Охрана труда и здоровья.....	19
Раздел VII. Гарантии занятости.....	22
Раздел VIII. Гарантии профсоюзной деятельности.....	24
Раздел IX. Развитие социального партнерства.....	27
Раздел X. Обязательства сторон в области мотивации труда	28
Раздел XI. Контроль выполнения соглашения.....	29
Раздел XII. Действие соглашения.....	30
Приложение 1.....	32
Приложение 2.....	33
Приложение 3.....	34
Приложение 4.....	37
Приложение 5.....	38
Приложение 6.....	39
Приложение 7.....	44

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по лесному хозяйству Донецкой Народной Республики на 2021 - 2022 годы (далее - Соглашение) заключено на отраслевом уровне социального партнерства на основе Конституции Донецкой Народной Республики, трудового законодательства, действующего на территории Донецкой Народной Республики, Закона Донецкой Народной Республики «О профессиональных союзах», Генерального соглашения между Правительством Донецкой Народной Республики и Федерацией профессиональных союзов Донецкой Народной Республики.

1.2. Соглашение является актом социального партнерства, устанавливающим принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями в отрасли лесного и охотничьего хозяйства (далее - Отрасль), условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам Государственного комитета лесного и охотничьего хозяйства Донецкой Народной Республики, предприятий, учреждений, входящих в сферу его управления (далее - Предприятия), а также совместные действия по их реализации на период 2021-2022 годов.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

Государственный комитет лесного и охотничьего хозяйства Донецкой Народной Республики (далее – Комитет), выступая стороной от имени органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики и работодателей Донецкой Народной Республики;

работники Отрасли, в лице их представителя – Профессионального союза работников агропромышленного комплекса Донецкой Народной Республики (далее - Профсоюз).

1.4. Стороны признают Соглашение как акт социального партнерства. Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения коллективных договоров.

1.5. Стороны содействуют развитию взаимоотношений на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдению достигнутых Соглашением договоренностей.

1.6. Стороны признают необходимым и способствуют созданию условий для ведения переговоров по заключению коллективных договоров в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики.

1.7. Обязательства и гарантии настоящего Соглашения являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

1.8. Дополнительные гарантии, компенсации и льготы, по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, закрепляются в коллективных договорах Предприятий, и устанавливаются за счет собственных средств на их обеспечение.

1.9. Стороны признают, что на переговорах по заключению коллективных договоров интересы всех работников Отрасли независимо от членства в Профсоюзе представляют и защищают первичные профсоюзные организации Профсоюза.

1.10. Соглашение распространяется на работников и работодателей Отрасли.

1.11. В тех случаях, когда в отношении работников действуют одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

1.12. В случае отсутствия на предприятии, учреждении коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие.

Раздел II. Обязательства сторон в области производственных отношений

2.1. Учитывая концепцию внешней политики Донецкой Народной Республики, утвержденную Указом Главы Донецкой Народной Республики от 01 марта 2019 года № 56, а также главный принцип формирования законотворческой системы, определенный Народным Советом Донецкой Народной Республики – гармонизацию законодательства Донецкой Народной Республики с законодательством Российской Федерации, Стороны отмечают, что функционирование Отрасли в настоящее время осуществляется в период

трансформации управления и формы хозяйствования государственных предприятий и реформирования законодательных основ ведения лесного хозяйства.

Дополнительным сдерживающим фактором развития лесной отрасли выступает состояние конфронтации с Украиной, часть территорий Предприятий Отрасли находится на временно неподконтрольной Донецкой Народной Республики территории либо в зоне возможных боевых действий.

2.2. Принимая во внимание сложившуюся социально-экономическую ситуацию на территории Донецкой Народной Республики, Стороны Соглашения признают, что необходимо:

принятие основополагающих законодательных документов, регулирующих спектр взаимоотношений в Отрасли;

формирование и утверждение Стратегии развития Отрасли, Республиканской отраслевой программы, определяющих направления и перспективы развития Отрасли;

совершенствование (становление) системы финансирования лесовосстановления и лесоразведения, охраны и защиты леса путем применения мер государственной финансовой поддержки как фактора экономического роста и развития Отрасли;

восстановление материально-технической базы Предприятий, выделение целевого финансирования мероприятий в части обеспечения государственного лесного и пожарного надзора,

создание специального семенного хозяйства для организации воспроизводства лесов.

2.3. С целью развития производства, укрепления экономического и финансового положения Отрасли Стороны пришли к соглашению содействовать восстановлению и устойчивому экономическому росту производства на Предприятиях Отрасли путем выработки действенной экономической политики, которая реализуется путем:

развития лесохозяйственного и лесоперерабатывающего направления производственной деятельности Предприятий, организации дополнительных производств с использованием имеющегося оборудования и инфраструктуры:

расширения ассортимента продукции лесопереработки;

производства товаров народного потребления (мелкотарного и мебельного производства);

выращивания посадочного материала для нужд Отрасли и озеленения городов и районов Республики;

организации охотничьего хозяйства;
развития сферы предоставления рекреационных услуг;
развития иных видов экономической деятельности, предусмотренных Уставами предприятий;
привлечения инвестиций в развитие производства, социально значимые проекты, с целью, в том числе, создания новых рабочих мест;
осуществления приносящей доход деятельности, если такая деятельность не запрещена действующим законодательством Донецкой Народной Республики.

2.4. Стороны Соглашения признают, что вопросы обеспечения социального развития Предприятий и благосостояния их работников не должны рассматриваться изолированно от необходимости выполнения производственной программы, повышения эффективности использования лесов, улучшения качества лесохозяйственных работ, технического и экономического развития предприятий.

2.5. С целью профсоюзного контроля в сфере производственной деятельности Стороны пришли к соглашению:

включать представителей первичных профсоюзных организаций, в установленном законодательством порядке, в состав комиссий и рабочих групп:

по приватизации, реструктуризации, реорганизации и ликвидации субъектов хозяйствования;

по продаже имущества;

по списанию и отчуждения имущества Предприятий;

по передаче объектов в аренду из государственной собственности в коммунальную и тому подобное;

привлекать представителей первичных профсоюзных организаций:

1) к разработке мероприятий стратегической направленности, программных документов, финансовых планов в части социально-экономического развития Предприятий;

2) к принятию решений по распределению прибыли, оставшейся в распоряжении Предприятий, на социально-экономическое развитие, в соответствии с коллективным договором.

2.6. Стороны договорились:

осуществлять постоянный обмен информацией о перспективах развития Отрасли, финансово-экономическом и социальном положении Предприятий Отрасли;

формировать систему подготовки кадров, отвечающую современным требованиям развития управления лесами и отраслевого производства;

внедрять практику проведения анализа социально-экономической деятельности Предприятий Отрасли при рассмотрении состояния выполнения настоящего Соглашения и коллективных договоров. Проводить ежегодно с участием сторон Соглашения анализ хозяйственной деятельности Предприятий, работавших убыточно;

направлять свою деятельность на создание условий стабильного и эффективного процесса производства. Принимать меры по устранению предпосылок возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов), а в случае их возникновения - стремиться к разрешению ситуации без остановки производства.

Раздел III. Оплата труда

Стороны договорились:

3.1. Установить на предприятиях минимальную тарифную ставку для рабочего 1 разряда на лесокультурных (лесохозяйственных) работах с применением минимального коэффициента в отрасли 1,4, установленным Генеральным соглашением между Правительством Донецкой Народной Республики и Федерации профессиональных союзов Донецкой Народной Республики на 2021-2022 годы, к минимальной тарифной ставке для рабочего первого разряда, установленной Правительством Донецкой Народной Республики.

3.2. Временно в коллективных договорах могут устанавливаться нормы оплаты труда ниже, чем в Соглашении, но не ниже от государственных норм и гарантий по оплате труда, только на период преодоления финансовых трудностей, сроком не более шести месяцев, либо на период действия особого (военного) положения.

3.3. Гарантировать, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.4. Установить:

1) Минимальные межразрядные тарифные коэффициенты для определения тарифных ставок рабочих лесохозяйственных, лесозащитных, лесопромышленных, лесохозяйственных Предприятий (Приложение 2).

2) Минимальные коэффициенты соотношений месячных тарифных ставок рабочих лесохозяйственных, лесозащитных, лесопромышленных, лесохозяйственных Предприятий к месячной тарифной ставке рабочего 1 разряда на лесокультурных (лесохозяйственных) работах (Приложение 3).

3) Минимальные коэффициенты соотношений должностных окладов руководителей, профессионалов и специалистов лесохозяйственных, лесозащитных, лесопромышленных, лесохозяйственных Предприятий к месячной тарифной ставке рабочего 1 разряда на лесокультурных (лесохозяйственных) работах (Приложение 4).

4) Минимальные коэффициенты соотношений месячных тарифных ставок (окладов, должностных окладов) работников сквозных профессий к месячной тарифной ставке работника 1 разряда на лесокультурных (лесохозяйственных) работах (Приложение 5).

5) Перечень и размеры доплат и надбавок к тарифным ставкам, окладам и должностным окладам работников Предприятий Отрасли (Приложение 6).

6) Перечень действующих сборников норм выработки, времени, обслуживания, предлагаемых к применению (Приложение 7).

3.5. Денежное содержание государственных гражданских служащих Отрасли осуществляется в соответствии с Законом Донецкой Народной Республики «О государственной гражданской службе», Указами Главы Донецкой Народной Республики и другими нормативными правовыми актами.

3.6. Установить оклад руководителя Предприятия, до принятия соответствующего законодательства Донецкой Народной Республики, в размере на 15 процентов больше, чем оклад заместителя руководителя.

3.7. Заместителям руководителей прочих структурных подразделений, должности которых не предусмотрены данным Соглашением, устанавливать должностные оклады на 5-15 процентов ниже оклада соответствующего руководителя.

3.8. Должностной оклад помощника лесничего устанавливать на 5-20 процентов ниже должностного оклада лесничего.

3.9. Должностные оклады отдельных работников, должности которых не предусмотрены Соглашением, определяются Предприятием самостоятельно на уровне должностных окладов соответствующих категорий профессионалов, специалистов и технических служащих.

3.10. Формы и системы оплаты труда, тарифные сетки, ставки, схемы должностных окладов, нормы труда, расценки, условия выплаты премий, вознаграждений и прочих поощрительных, компенсационных и гарантийных выплат устанавливаются Предприятиями самостоятельно в коллективных договорах с обязательным соблюдением норм и гарантий, предусмотренных законодательством, Генеральным и настоящим Соглашениями.

3.11. Тарифную сетку и схему должностных окладов Предприятия формируют на основе тарифной ставки рабочего 1 разряда и межразрядных, межокладных (межквалификационных) соотношений. В коллективных договорах Предприятия могут устанавливать как тарифную ставку 1 разряда, так и соотношения больше нежели предусмотрено настоящим Соглашением. При формировании схемы должностных окладов и тарифных сеток максимальные коэффициенты соотношений не должны превышать минимальные, установленные Соглашением, больше чем на 30 процентов.

3.12. В случае финансирования Предприятий из бюджета размеры основной, дополнительной заработной платы осуществляется в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики.

3.13. Для работников производств, цехов, участков, которые выполняют работы, несвойственные для деятельности Отрасли (за исключением предусмотренных в Соглашении), условия оплаты труда устанавливаются в коллективных договорах с соблюдением норм и гарантий, определенных Соглашениями тех отраслей, к которым эти подразделения относятся по характеру производства. В случае, если условия оплаты труда прочих отраслей ниже, чем нормы настоящего Соглашения – применяются минимальные гарантии настоящего Соглашения.

3.14. В случае повышения тарифных ставок и должностных окладов на Предприятии в соответствии с законодательными актами, а также по нормам

коллективного договора, заработную плату за промежуток времени до повышения корректировать на коэффициент (коэффициенты) ее повышения. Корректировку проводить во всех случаях сохранения среднего заработка, предусмотренных законодательством (кроме выплат за период временной нетрудоспособности).

3.15. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

3.16. При очередном повышении минимального размера оплаты труда производить повышение размера действующих тарифных ставок исходя из финансово-экономических возможностей Предприятий, но не менее чем на коэффициент роста минимального размера оплаты труда.

3.17. Если начисленная заработная плата работника, выполнившего месячную норму труда, ниже законодательно установленного минимального размера оплаты труда, работодатель обязан произвести доплату до уровня минимального размера оплаты труда, которая должна быть выплачена одновременно с выплатой заработной платы.

3.18. Определить, что для формирования единого подхода применения государственных гарантий в части оплаты труда при расчёте заработной платы работника для обеспечения минимального размера оплаты труда не учитываются:

доплата за работу в тяжелых и вредных, а также особо тяжелых и особо вредных условиях труда;

доплата за работу в ночное время;

оплата за работу в сверхурочное время;

оплата за работу в праздничные и нерабочие дни;

вознаграждения и поощрения, осуществляемые раз в год или имеющие единовременный характер.

3.19. Оплата труда работников, участвующих в ликвидации последствий стихийных бедствий, проводится в двойном размере.

3.20. В пожароопасный период при возникновении лесных пожаров работникам Предприятий, непосредственно участвующим в тушении лесных

пожаров, предусматриваются выплаты премий за выполнение особо важного задания и за успешное выполнение работ по тушению лесных пожаров. Размеры премий устанавливаются в коллективных договорах.

3.21. Надбавка к должностному окладу за выслугу лет на государственной гражданской службе осуществляется в соответствии с Законом Донецкой Народной Республики «О государственной гражданской службе», Указами Главы Донецкой Народной Республики.

3.22. Вознаграждение за выслугу лет и по итогам работы за год осуществляется в соответствии с коллективным договором.

3.23. Предприятие в коллективном договоре определяет перечень категорий работников, которые могут получать такое вознаграждение, его размеры в зависимости от категории работников и стажа работы, а также прочие условия выплаты.

3.24. Работникам выплачивается вознаграждение за выслугу лет в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

3.25. Установить размеры вознаграждения за выслугу лет при общем стаже работы на Предприятиях, дающем право на получение вознаграждения:

- от 1 года до 3-х лет - 10 процентов;
- от 3-х до 5-ти лет - 15 процентов;
- от 5-ти до 10-ти лет - 20 процентов;
- от 10-ти до 15-ти лет - 25 процентов;
- более 15-ти лет - 30 процентов.

3.26. Право на вознаграждение за выслугу лет в указанных размерах возникает у работников по достижении соответствующего минимального стажа работы. Стаж работы в лесном хозяйстве - период осуществления профессиональной деятельности в Предприятиях, осуществляющих полномочия в Отрасли, который не обязательно имеет непрерывный характер. Расчёт стажа работы в Отрасли, дающего право на получение вознаграждения за выслугу лет, осуществляется исходя из суммарного количества отработанного работником времени в Предприятиях, осуществляющих полномочия в Отрасли, а также иных периодов времени, учитываемых при расчете стажа, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет в соответствии

с нормативными правовыми актами Донецкой Народной Республики, коллективными договорами.

3.27. С целью повышения размера заработной платы, уровня жизни и доходов трудоспособного населения, его покупательной способности, снижения уровня бедности в Донецкой Народной Республике Стороны пришли к соглашению:

1) Содействовать повышению производительности труда и жизненного уровня трудящихся, обеспечению права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы в соответствии с требованиями действующего законодательства Донецкой Народной Республики. Механизм формирования фонда оплаты труда Предприятия определяют самостоятельно при заключении коллективных договоров исходя из результатов производственной деятельности и продуктивного труда, тарифных условий (действующих ставок, расценок, окладов), размеров доплат, надбавок, премий или плановой численности персонала и средней заработной платы одного работника с учетом ее повышения.

2) Не допускать задержки и возникновения задолженности по заработной плате, соблюдать нормы первоочередности ее выплаты перед другими платежами.

3) Установить, что в случае возникновения на Предприятии задолженности по заработной плате, работодатели и профсоюзные органы всех уровней применяют средства по ее ликвидации в установленном законодательством порядке, рассматривать вопросы ответственности руководителей и целесообразности расторжения контракта с руководителями Предприятий, у которых есть задолженность по заработной плате.

4) Придерживаться действующих норм законодательства относительно форм выплаты заработной платы.

5) Стремиться к увеличению государственной гарантии в оплате труда - минимального размера оплаты труда в Донецкой Народной Республике.

6) Соблюдать тарифную систему дифференциации оплаты труда при формировании тарифных ставок (должностных окладов) работников в соответствии с коллективными договорами, настоящим Соглашением, локальными нормативными актами, трудовым законодательством. По согласованию с первичной профсоюзной организацией решать вопросы

введения, пересмотра, изменения норм труда, оплаты труда работников.

7) Стремиться к увеличению в заработной плате доли тарифной части к дополнительной заработной плате в соотношении 75% к 25% соответственно с учетом необходимости кадрового обеспечения Предприятий, и стимулирования работников к повышению уровня результативности труда.

8) Проводить работу по легализации трудовых отношений, заработной платы, предупреждению возникновения и погашению задолженности по заработной плате.

9) Обмениваться информацией о наличии, размерах и погашении задолженности по заработной плате работников Отрасли, принимать меры по предупреждению возникновения задолженности по заработной плате, ее погашению.

3.28. Для нормирования труда работников рекомендовать Предприятиям применять отраслевые, межотраслевые нормы и нормативы труда. Перечень норм выработки, сборников, времени, обслуживания, которые рекомендуются для применения приводятся в Приложении 7.

3.29. Работодатель обеспечивает внедрение технически-обоснованных норм и нормативов труда для всех категорий работников, обязуется придерживаться законодательных норм и прочих вопросов, которые касаются нормирования труда.

3.30. Конкретный перечень нормативов труда, который применяется на Предприятии, в том числе и разработанных в установленном порядке самим Предприятием, прилагается к коллективному договору.

Раздел IV. Режим рабочего времени и времени отдыха

4.1. Стороны договорились, что режим рабочего времени на Предприятиях Отрасли устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Служебным распорядком), разработанными в соответствии с трудовым законодательством, действующим на территории Донецкой Народной Республики, и законодательством о государственной гражданской службе Донецкой Народной Республики.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- 1) для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- 2) для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- 3) для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

4) для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда отнесены к вредным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

4.4. На основании настоящего Соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в пункте 4.3 может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю.

4.5. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором (контрактом) на основании настоящего Соглашения и коллективного договора с учетом результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

4.6. При введении суммированного учета рабочего времени продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормальное число рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца.

4.7. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Служебным распорядком) Предприятия с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.8. Сменная работа производится в соответствии с графиком сменности, который составляется с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации и является приложением к коллективному договору. В трудовом договоре (контракте) в обязательном порядке указывается, что работник принимается на работу со сменным режимом работы. Если данный режим вводится на предприятии после заключения трудового договора с работником, то требуется согласие работника, так как происходит изменение существенных условий трудового договора, и работник должен быть уведомлен не позднее чем за два месяца. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.9. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день) и (или) неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

4.10. Устанавливается следующий перечень сезонных работ в Отрасли:
работы по охране лесов от пожаров;
работы по воспроизводству лесов, за исключением лесного семеноводства;
полевые лесоустроительные работы;
полевые топографо-геодезические и кадастровые работы;
полевые работы по государственной инвентаризации лесов.

4.11. Работодатель имеет право, в порядке, установленном законодательством Донецкой Народной Республики, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, локальными нормативными правовыми актами, трудовым договором:

- 1) для сверхурочной работы;
- 2) если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

4.12. Организация работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством Донецкой Народной Республики или коллективным договором.

4.13. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.14. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Служебным распорядком) или по соглашению между работником и работодателем.

4.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством, действующим на территории Донецкой Народной Республики.

4.16. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством Донецкой Народной Республики, допускается с письменного согласия работника и учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и по письменному распоряжению работодателя.

4.17. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, государственным гражданским служащим – 30 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.18. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.19. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.20. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.21. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка (Служебным распорядком) и который не может быть менее трех календарных дней.

4.22. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено действующим законодательством Донецкой Народной Республики. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными правовыми актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.23. Работникам могут предоставляться и иные виды дополнительных оплачиваемых отпусков в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики.

4.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в соответствии с действующим законодательством.

4.25. Работодатель обязан осуществить все выплаты за отпуск не позднее чем за три дня до начала отпуска.

4.26. Профсоюз:

1) Рекомендует работодателю определить в коллективном договоре порядок предоставления компенсации за дежурство работников в выходные и праздничные дни.

2) Обязуется:

осуществлять контроль соблюдения работодателем законодательства в части режима рабочего времени и времени отдыха;

предоставлять работникам практическую помощь и консультации по вопросам трудового законодательства.

4.27. Работодатель, в случае изменений условий трудового договора, а также в организации производства и труда, обязуется уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до вышеуказанных изменений.

Раздел V. Социальные гарантии и льготы

Стороны Соглашения рекомендуют работодателям устанавливать для работников следующие дополнительные социальные льготы, гарантии и компенсации за счет собственных средств, с включением их в коллективные договоры Предприятий:

5.1. Выплату компенсаций в размере не ниже минимальной заработной платы инвалидам труда при предоставлении им путевок на лечение согласно медицинскому показанию.

5.2. Выплату единовременного пособия не менее одного должностного оклада при выходе работников на пенсию, рождении ребенка.

5.3. Предоставление оплачиваемых, исходя из тарифной ставки (оклада) работника, дней отдыха на предусмотренный в коллективном договоре срок, но не менее 3-х календарных дней, в случаях:

собственной свадьбы;

свадьбы детей;

смерти супруга, членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры).

5.4. Предоставление оплачиваемого выходного дня в День знаний (1 сентября) одному из родителей либо иному законному представителю ребенка, воспитывающих детей-школьников младших классов (1-4 класс).

5.5. Оказание материальной помощи неработающим пенсионерам-ветеранам Предприятия, порядок и размеры выплат которой устанавливаются коллективным договором.

5.6. Оплату расходов на ритуальные услуги в случае смерти работника, его близких родственников, а также пенсионера, который вышел на пенсию из Предприятия.

5.7. Единовременную выплату денежного вознаграждения работникам, награжденным государственными, отраслевыми и профсоюзными наградами, порядок и размеры выплат которого устанавливаются коллективным договором.

5.8. Выплату работникам материальной помощи при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск, порядок и размеры выплата которой устанавливаются коллективным договором.

5.9. Выплату средней заработной платы на период отсутствия работника при совмещении работы с получением образования;

5.10. Выплату средней заработной платы и сохранение рабочего места за лицами, участвующими в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, соглашений, но не более трех месяцев.

5.11. Выплату вознаграждения к юбилейным датам работника (в связи с 50-летием и так далее каждые 5 лет).

5.12. Оказание единовременной материальной помощи работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций.

5.13. В случае гибели (смерти) работника, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания, в результате исполнения им трудовых обязанностей, возмещение всех расходов, связанных с ритуальными услугами.

5.14. Выплату семье, потерявшей работника - кормильца вследствие трудового увечья, единовременного пособия, составляющего не менее одного МРОТ, установленного законодательством на день выплаты, за 5 лет.

5.15. Обеспечение форменной одеждой каждого работника за счет собственных средств Предприятия.

Раздел VI. Охрана труда и здоровья

Стороны обязуются:

6.1. Принимать меры в целях повышения эффективности системы оценки условий труда и улучшения здоровья работников.

6.2. Содействовать реализации программы улучшения состояния

безопасности, гигиены труда и производственной среды.

6.3. Осуществлять информирование социальных партнёров о проведении различного рода мероприятий по вопросам охраны труда, а также в случае возникновения вопросов, требующих безотлагательного решения.

6.4. Работодатель:

1) Обеспечивает приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности, принимает необходимые меры по улучшению условий труда.

2) Информировует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

3) Осуществляет ведомственный контроль охраны труда, профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

4) Совместно с профсоюзной организацией (ежегодно) не реже одного раза в год проводит анализ производственного травматизма, производственной заболеваемости, состояния условий и охраны труда и принимает меры для снижения травматизма и улучшения условий труда в соответствии с требованиями законодательства Донецкой Народной Республики.

5) Содействует разработке и внедрению новых механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

6) Обязуется финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии с требованиями действующего законодательства Донецкой Народной Республики, в размерах:

не менее 0,5 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) на предприятиях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности;

не менее 1,0 процента суммы эксплуатационных расходов на предприятиях, к видам деятельности которых относится эксплуатационная деятельность.

7) Обязуется предусмотреть на Предприятиях, содержащихся за счёт бюджета, расходы на охрану труда в республиканском или местном бюджетах в размере не менее 0,2 процента от фонда оплаты труда.

8) Организует подготовку и переподготовку специалистов в сфере охраны труда с учетом требований соответствующих профессиональных стандартов.

9) Принимает меры по защите работников от воздействия тяжелых и вредных факторов производственной среды в соответствии с требованиями действующего законодательства Донецкой Народной Республики.

10) Обеспечивает работников средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями действующего законодательства Донецкой Народной Республики.

11) Содействует реализации программы улучшения состояния безопасности, гигиены труда и производственной среды.

12) Обеспечивает прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, иных обязательных медицинских осмотров в случаях и в порядке, предусмотренными законодательством, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров в соответствии с коллективным договором.

13) Проводит расследование несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний во взаимодействии с Фондом социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Донецкой Народной Республики и профсоюзной организацией.

14) Обеспечивает лекарственными препаратами и изделиями медицинского назначения при лечении пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания в стационарных условиях учреждений здравоохранения.

6.5. Профсоюзная организация:

1) Осуществляет контроль состояния охраны труда на Предприятиях Отрасли, выполнения программ и обязательств, установленных коллективными договорами, по вопросам охраны труда, надлежащего финансирования мероприятий по охране труда и эффективным расходованием средств, направленных на охрану труда.

2) Принимает участие в расследовании несчастных случаев в части защиты прав потерпевших. Принимает меры по недопущению сокрытия несчастных случаев от расследования и безосновательной квалификации производственных

травм как травм непроизводственного характера.

3) Предоставляет консультации и правовую помощь работникам, которые получили травмы на производстве, семьям погибших в решении вопросов по возмещению ущерба, причиненного смертью, увечьем или другим вредом для здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей.

Раздел VII. Гарантии занятости

Стороны Соглашения осуществляют меры, направленные на содействие занятости работников Предприятий:

7.1. В целях повышения социальной защищенности работников способствуют укреплению сложившейся системы высших и средних специальных учебных заведений, институтов повышения квалификации, курсов повышения квалификации по подготовке и переквалификации работников Отрасли на основе прогноза занятости и качественных изменений рабочей силы.

7.2. Руководствуются при разрешении кризисных ситуаций на Предприятиях нормами законодательства Донецкой Народной Республики.

7.3. Работодатель обязуется:

1) При принятии решения о ликвидации Предприятия, сокращении численности или штата работников (сотрудников) и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Предприятия может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2) Предварительно (не менее чем за три месяца) уведомлять в письменной форме выборный профсоюзный орган в порядке, установленном трудовым законодательством Донецкой Народной Республики, при массовом высвобождении работников.

3) Немедленно сообщать в письменной форме в органы службы занятости при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства.

7.4. Массовым высвобождением по инициативе работодателя считать

однократное или в течение:

1) одного месяца: увольнение 5 и более процентов работников на Предприятии с численностью от 20 до 100 работников;

увольнение 5 и более процентов работников на Предприятии с численностью свыше 100 работников;

2) трех месяцев - увольнение 20 и более процентов работников на предприятии, в учреждении и организации независимо от численности работников.

В коллективных договорах могут быть установлены иные критерии массового высвобождения, улучшающие положение работников.

7.5. Гарантии и компенсации работникам, высвобождаемым с Предприятия, предоставляются в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики. Выплата повышенных по сравнению с законодательством размеров выходных пособий при расторжении трудовых договоров по указанным основаниям устанавливаются коллективным договором.

7.6. Увольнение работников по сокращению штата или численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства.

7.7. Увольнение работников по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласия профсоюзного выборного органа Предприятия в следующих случаях:

ликвидации Предприятия;

восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

сокращения численности или штата работников предприятия;

однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (отсутствия на работе без уважительных причин более трех часов).

7.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставлять работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдавать:

семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих

от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства;

работникам с продолжительным беспрерывным стажем работы на данном Предприятии;

работникам, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от производства.

Раздел VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны обязуются способствовать созданию надлежащих условий деятельности профсоюзных организаций всех уровней на Предприятиях, для чего:

8.1. Обеспечивать реализацию прав и гарантий деятельности Профсоюза, определенных законодательством, Генеральным соглашением между Правительством Донецкой Народной Республики и Федерацией профессиональных союзов Донецкой Народной Республики на 2021-2022 годы, утвержденным Распоряжением Правительства Донецкой Народной Республики от 26 марта 2021 года № 59, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

8.2. Органам и должностным лицам Профсоюза предоставлять право контроля соблюдения и исполнения на Предприятиях настоящего Соглашения и коллективных договоров. Обеспечить членам выборных профсоюзных органов Предприятий и представителям профсоюзных органов высшего уровня возможность беспрепятственно посещать и осматривать места работы на Предприятии.

8.3. По требованию Профсоюза предоставлять информацию, касающуюся соблюдения законодательства о труде, условий труда, исполнения коллективного договора, социально-экономических прав работников и развития Предприятия, использованию средств, затраченных на оздоровление, социальные, культурные, спортивные мероприятия, содержание жилищного фонда.

8.4. Рассматривать в установленном порядке требования и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде и коллективного договора, безотлагательно принимать меры к их устранению.

8.5. Участвовать в мероприятиях профсоюзной стороны по защите трудовых и социально-экономических прав по ее приглашению.

8.6. Предоставлять выборным органам профсоюзных организаций бесплатно необходимые для их деятельности помещения, а также, для проведения собраний работников Предприятий.

8.7. Ежемесячно удерживать из заработной платы и перечислять на счета соответствующих профсоюзных организаций профсоюзные взносы работников (при наличии письменных заявлений членов Профсоюза) одновременно с выплатой заработной платы. Не допускать образования задолженности по профсоюзным взносам.

8.8. Если на Предприятии образовалась задолженность по перечислению профсоюзных взносов, в коллективном договоре определять обязательства работодателя по ее ликвидации. В случае не перечисления работодателем на счет профсоюзного комитета удержанных из заработной платы членских профсоюзных взносов – в течение 3 дней письменно уведомлять работодателя о нарушении Закона Донецкой Народной Республики «О профессиональных союзах», настоящего Соглашения и коллективного договора, информировать членов профсоюза, и в случае безосновательной задержки перечисления профсоюзных взносов - рассматривать вопрос о расторжении контракта с руководителем Предприятия.

8.9. Награждать Почетными грамотами и денежными премиями за счет средств Профсоюза работников трудовых коллективов, членов профсоюза, активистов, принимавших активное участие в укреплении Профсоюза и внесших достойный вклад в стабилизацию работы Предприятий Отрасли в соответствии с нормативными документами Профсоюза, Территориальной профсоюзной организации лесного и охотничьего хозяйства Донецкой Народной Республики, первичных профсоюзных организаций Отрасли.

8.10. Работодатель обязуется:

не задерживать ежемесячное бесплатное перечисление удержанных из заработной платы работников членских профсоюзных взносов через бухгалтерию на счета соответствующих организаций профсоюза,

перечислять на расчетные счета профсоюзных организаций денежные средства для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы на Предприятии в размере не менее 0,3 процента фонда заработной платы.

8.11. За работниками, избранными в состав выборного органа профсоюзной организации, сохранять премирование, выплату вознаграждений, другие поощрения, а также компенсации и социально бытовые льготы, установленные коллективным договором для работников Предприятия. Этим работникам могут быть предоставлены дополнительные льготы на условиях, предусмотренных коллективным договором.

8.12. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов, не освобожденных от своих производственных обязанностей, свободное от работы время для выполнения ими полномочий и общественных обязанностей в интересах трудового коллектива с сохранением заработной платы. Продолжительность такого времени для каждого из членов выборного органа профсоюзной организации определяется условиями коллективного договора, но не может быть менее двух часов в неделю.

8.13. Предоставлять выборным профсоюзным работникам после окончания срока их полномочий возможность выполнять предыдущую работу (занимать предыдущую должность) или, с согласия работника, другую равноценную работу (занимать равноценную должность) и не допускать их увольнения по инициативе работодателя в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев полной ликвидации предприятия или совершения работником действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение работника с работы.

8.14. Привлечение к дисциплинарной ответственности и увольнение работников, являющихся руководителями или членами выборных профсоюзных органов, осуществлять (кроме соблюдения общего порядка) согласно Закону Донецкой Народной Республики «О профессиональных союзах».

8.15. Стороны договорились:

Проекты законов, разрабатываемых представителями Работодателя и касающихся социально-экономических отношений, а также собственные нормативно-правовые акты, касающиеся трудовых отношений или социальной защиты работников, рассматривать с учетом предложений

Профсоюза; рассмотрение предложений Профсоюза осуществлять с их обязательным участием.

8.16. В случае предоставления услуг частными структурами в проведении лесосечных и других лесохозяйственных работ стороны способствуют образованию профсоюзных организаций либо способствуют присоединению работников данных структур к Соглашению (коллективному договору).

Раздел IX. Развитие социального партнерства

Стороны договорились:

9.1. Осуществлять социальное партнерство на основе взаимной ответственности и эффективного взаимодействия его сторон путем проведения коллективных переговоров, консультаций, иных форм взаимодействия и сотрудничества Сторон.

9.2. Обеспечивать максимальное использование возможностей социального партнерства в сфере труда при принятии решений по вопросам развития отрасли, регулирования трудовых отношений.

9.3. Проводить консультации Сторон при принятии новых, внесении изменений в действующие нормативные правовые акты Донецкой Народной Республики в сфере трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

9.4. Способствовать развитию практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в Отрасли в соответствии с требованиями действующего законодательства Донецкой Народной Республики.

9.5. Содействовать распространению настоящего Соглашения на всех работодателей и работников Отрасли, в соответствии с действующим законодательством Донецкой Народной Республики.

9.6. В период действия Соглашения не допускать принятия нормативных правовых актов, ухудшающих социально-экономическое положение работников, без предварительного их обсуждения Сторонами.

9.7. Принимать меры по урегулированию и предотвращению

коллективных трудовых споров, противодействию правонарушениям в сфере трудовых отношений.

9.8. Оказывать содействие деятельности профсоюзов всех уровней и их выборных органов. Принимать меры, направленные на отчисление средств первичным профсоюзным организациям на проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий в размере, установленном законодательством (не менее 0,3% от фонда оплаты труда).

После прекращения военных действий (военного положения) на территории Донецкой Народной Республики в бюджетах соответствующих уровней предусматривать средства для отчисления профсоюзным организациям бюджетной сферы на культурно-массовую, физкультурную и оздоровительную работу.

9.9. Решать спорные вопросы, возникающие в ходе реализации настоящего Соглашения, путем проведения предварительных консультаций и переговоров.

9.10. Содействовать организации проведения семинаров-совещаний для работников Предприятий Отрасли, профсоюзных работников всех уровней по вопросам применения законодательства Донецкой Народной Республики, регулирующего социальное партнерство, трудовые отношения, оплату труда, охрану и условия труда, социальное страхование, безопасность жизнедеятельности населения.

9.11. На период до создания представительства работодателей способствовать работе двухсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

9.12. Оказывать методическую помощь в подготовке и заключении коллективных договоров в Отрасли, принимать участие в собраниях, конференциях по подведению итогов выполнения коллективных договоров.

Раздел X. Обязательства сторон в области мотивации труда

Стороны договорились о следующем:

10.1. Осуществлять взаимодействие с органами исполнительной и законодательной власти Донецкой Народной Республики по принятию

и исполнению законов, нормативных актов по государственной поддержке и финансированию Предприятий Отрасли.

10.2. В целях поднятия престижности ведущих профессий, выявления лучших среди Предприятий и работников Отрасли ежегодно проводить конкурс профессионального мастерства, с целью мотивации ведения здорового образа жизни и регулярных занятий спортом – спортивные мероприятия (спартакиады, соревнования и т.д.).

Подведение итогов и награждение победителей конкурса профессионального мастерства проводить во время празднования профессионального праздника - Дня работников леса (3-е воскресенье сентября).

10.3. Проводить взаимные консультации по социально-экономическим вопросам, не включенным в соглашение, но представляющих взаимный интерес.

Раздел XI. Контроль выполнения соглашения

Стороны договорились:

11.1. Контроль исполнения Соглашения осуществляется постоянно действующей рабочей группой по контролю исполнения Соглашения - Отраслевой комиссией (приложение 1).

11.2. Стороны Соглашения ежегодно рассматривают итоги выполнения Соглашения на совместных заседаниях. Информация о результатах размещается на официальных сайтах сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.3. Разногласия при толковании условий Соглашения или их невыполнение рассматриваются Отраслевой комиссией в сроки, предусмотренные трудовым законодательством Донецкой Народной Республики, с приложением протокола разногласий и перечня мер, принятых по их разрешению.

11.4. В случае необходимости (невведение норм и положений Соглашения, заключения коллективных договоров, длительная задержка выплаты заработной платы и т.п.) по соглашению Сторон на Предприятия направляются совместные комиссии для оценки ситуации на месте и оказания помощи в решении вопросов.

11.5. Контроль исполнения Соглашения могут осуществлять также трудовые коллективы или Предприятия, обращающиеся по существу вопроса к Отраслевой комиссии или непосредственно к лицам, которые подписали Соглашение.

11.6. Стороны ежегодно предоставляют друг другу на безвозмездной основе имеющуюся информацию по вопросам, являющимся предметом настоящего Соглашения.

11.7. Стороны на всех уровнях обеспечивают представительство Профсоюза для участия в заседаниях коллегий, технических совещаниях и т.д. по вопросам, касающимся социально-трудовых и экономических интересов работников.

11.8. Для определения состояния и исполнения положений Соглашения и коллективных договоров применяются следующие оценки:

«Выполнено» - эта оценка применяется к положениям с фиксированным сроком исполнения или сформулированным как завершенное действие при условии их выполнения в полном объеме при подведении итогов комиссией;

«Выполняется» - эта оценка применяется к положениям, меры по реализации которых осуществлялись в течение отчетного периода, однако мероприятие полностью не выполнено;

«Не выполнено» - эта оценка применяется к положениям, по которым не проводилась работа при подведении итогов комиссией с указанием причин их невыполнения.

Раздел XII. Действие соглашения

12.1. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового Соглашения.

Сроки начала разработки проекта Соглашения на новый период определяются Сторонами.

12.2. Соглашение подлежит уведомительной регистрации в Государственной инспекции по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики.

12.3. Стороны Соглашения после его заключения обеспечивают доведение настоящего Соглашения до Предприятий Отрасли, Территориальной

организации Профсоюза, в том числе путем размещения текста Соглашения на официальных сайтах сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.4. В период действия Соглашения Стороны могут по взаимной договоренности вносить в него изменения и дополнения, которые оформляются дополнительными соглашениями в письменном виде в трех экземплярах, по одному для каждой из Сторон, третий - Государственной инспекции по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики, имеющих одинаковую юридическую силу.

12.5. Изменения и дополнения вступают в силу после их подписания Сторонами.

12.6. Соглашение подписывается в трех идентичных экземплярах (по одному экземпляру для каждой Стороны, участвующей в Соглашении, третий - Государственной инспекции по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики), имеющих одинаковую юридическую силу.

СОСТАВ
Отраслевой комиссии
 (рабочей группы по контролю исполнения Отраслевого соглашения
 между Государственным комитетом лесного и охотничьего хозяйства
 Донецкой Народной Республики и Профессиональным союзом работников
 агропромышленного комплекса Донецкой Народной Республики
 на 2021-2022 годы)

№	Ф.И.О.	Должность
1	КРАМАЧЕВА Светлана Николаевна	Заместитель Председателя Комитета, сопредседатель комиссии
2	МИРОНОВ Павел Валентинович	Председатель ПС АПК ДНР, сопредседатель комиссии
3	НИКОЛЕНКО Оксана Павловна	Председатель ТПО ЛиОХ ПС АПК ДНР, заместитель сопредседателя комиссии
4	ДОМАНСКИЙ Олег Леонидович	Заместитель председателя ПС АПК ДНР, заместитель сопредседателя комиссии
5	МАРУШКО Елена Валериевна	Главный бухгалтер Комитета, член комиссии
6	ШАКОВИЧ Елена Владимировна	Начальник отдела кадровой работы, контроля и делопроизводства Комитета, секретарь комиссии
6	ПАРТОЛОГА Михаил Витальевич	Юрисконсульт ПС АПК ДНР, член комиссии

Приложение 2 к Соглашению
(пункт 3.4)Минимальные межразрядные тарифные коэффициенты для определения
тарифных ставок рабочих лесохозяйственных, лесозащитных,
лесопромышленных, лесохотничьих Предприятий

№ п/п		Разряды						Машинисты лесозаготовительных машин VI разряда
		I	II	III	IV	V	VI	
1	Межразрядные тарифные коэффициенты	1,00	1,08	1,20	1,35	1,54	1,8	2,00

Минимальные коэффициенты соотношений месячных тарифных ставок рабочих лесохозяйственных, лесозащитных, лесопромышленных, лесохозяйственных Предприятий к месячной тарифной ставке рабочего 1 разряда на лесокультурных (лесохозяйственных) работах

№ п/п	Виды производства и работ	Коэффициенты соотношения минимальной тарифной ставки к минимальной тарифной ставке рабочего 1 разряда
1	Лесосечные работы/заготовка древесины/; заготовка древесной зелени ; вывоз древесины тракторами; ремонт и техобслуживание машин и оборудования непосредственно на лесосеках и верхних складах	1,31
2	Нижнескладовые лесозаготовительные работы: разгрузка, обрубка (срезание) сучьев, раскряжевка хлыстов; окорование; сортировка, штабелирование древесины; погрузка ее на автомобильный транспорт, колка дров; производство щепы	1,20
3	Прочие лесозаготовительные работы	1,05
4	Лесохозяйственные, сельскохозяйственные работы, связанные с побочным лесным использованием (кроме рубок, формирования и оздоровления лесов): а) для трактористов-машинистов сельскохозяйственного (лесохозяйственного) производства б) для рабочих лесокультурных (лесохозяйственных) работ/ручные и конно-ручные работы/	1,31 1,0
5	Деревообрабатывающая промышленность (участки, цеха)	1,05
6	Рабочие, занятые на ремонте оборудования (машинно-тракторного парка, автомобилей, лесохозяйственного, лесозаготовительного оборудования и механизмов), станочных работах и на работах в специализированных участках (энергетических, паросилового хозяйства, кузнечных и прочих), трактористы (машинисты) на транспортных работах (с нормальными условиями труда)	1,09
7	Строительные и ремонтно-строительные работы	1,20

Автомобильный транспорт Водители автомобиля

I. Грузовые автомобили

Грузоподъемность автомобилей (в тоннах)	I группа бортовые автомобили фургоны общего значения	II группа Специализированные и специальные автомобили: самосвалы, цистерны, рефрижераторы, пожарные, техпомощь, автокраны, авторазгрузчики и прочие; седельные тягачи с полуприцепами. Бортовые автомобили, переоборудованные для перевозки людей.
до 1,5	1,40	1,44
от 1,5 до 3	1,44	1,50
от 3 до 5	1,50	1,59
от 5 до 7	1,59	1,66
от 7 до 10	1,66	1,74
от 10 до 20	1,74	1,87
от 20 до 40	1,87	2,08

Тарифные ставки для водителей автомобилей, занятых на вывозке древесины на лесозаготовках, повышается до 12 процентов. Тарифные ставки для водителей автокранов устанавливаются на пункт выше по грузоподъемности. Грузоподъемность автомобиля-тягача с дополнительными полуприцепами и прицепами устанавливается по суммарной грузоподъемности базового автомобиля и полуприцепа и прицепа.

II. Легковые автомобили (в т.ч. специальные)

Класс автомобиля	Рабочий объем двигателя (в литрах)	Минимальные коэффициенты
особый малый	до 1,8	1,40
средний	от 1,8 до 3,5	1,44
большой	больше 3,5	1,5

III. Автобусы (в т.ч. специальные)

Класс автобуса	Габаритная длина автобуса (в метрах)	Минимальные коэффициенты
особый малый	до 5	1,46
малый	а) свыше 5 до 6,5	1,52
	б) свыше 6,5 до 7,5	1,70
средний	свыше 7,5 до 9,5	1,87
большой	а) свыше 9,5 до 11	2,08
	б) свыше 11 до 12	2,19

Примечание:

Размеры месячных тарифных ставок рабочего 1 разряда определяются умножением соответствующего коэффициента на размер тарифной ставки рабочего 1 разряда на лесокультурных (лесохозяйственных) работах, установленной коллективным договором.

Тарифные ставки рабочих следующих разрядов определяются путем умножения тарифной ставки работника 1 разряда на соответствующие межразрядные тарифные коэффициенты.

Минимальные коэффициенты соотношений должностных окладов
руководителей, профессионалов и специалистов лесохозяйственных,
лесозащитных, лесопромышленных, лесохозяйственных
Предприятий к месячной тарифной ставке рабочего 1 разряда на
лесокультурных (лесохозяйственных) работах

Наименование должностей	Коэффициенты соотношений
Руководитель	по контракту
Заместитель руководителя	3,85
Главные: инженер, лесничий, бухгалтер, экономист	3,44
Главные: механик, технолог, охотовед; начальники отделов: производственного, технического, лесного хозяйства, охотничьего хозяйства, охраны и защиты леса, государственного контроля, экономического, организации труда и заработной платы, прочие	3,02
Начальники отделов: материально-технического обеспечения, капитального строительства и прочих отделов	2,81
Начальник хозяйственного отдела	1,80
Инженеры, экономисты, бухгалтеры, охотоведы, зоотехники, агрономы, механики, юрисконсульты и прочие: ведущие	2,58
I категории, старший инспектор по кадрам	2,35
II категории, инспектор по кадрам	2,12
инженеры всех специальностей (без категории)	1,71
Техники всех специальностей, лаборанты:	
I категории	1,51
II категории	1,41
Техники всех специальностей (без категории), лаборанты	1,30
Начальники: лесопунктов, лесозаготовительного участка, лесничие	2,82
Начальники: гаража, нижнего склада, цеха по переработке древесины	2,55
Начальники лесопитомника, охотничьего участка, руководители прочих цехов и участков	2,08
Мастер на лесозаготовительных работах/лесосечных и нижескладских работах	2,19
Мастер прочих участков (цехов)	1,88
Мастер леса (лесного хозяйства)	1,71

Минимальные коэффициенты соотношений месячных тарифных ставок (окладов, должностных окладов) работников сквозных профессий к месячной тарифной ставке работника 1 разряда на лесокультурных (лесохозяйственных) работах

Наименование должностей	Коэффициенты соотношений
Кассир, инспектор, заведующий хозяйством, складом	1,30
Секретарь руководителя	1,04
Работники	
Конюх, подсобный рабочий, сторож, дворник	1
Кладовщик	1,15
Истопник, уборщик территорий, уборщик производственных и служебных помещений	1
Лесник	1,56
Егерь	1,56

ПЕРЕЧЕНЬ

размеров доплат и надбавок к тарифным ставкам, окладам и должностным окладам работников Предприятий отрасли лесного и охотничьего хозяйства

№ п/п	Наименование доплат и надбавок	Размер доплат и надбавок
Доплаты		
1.	За совмещение профессий, должностей (кроме руководителей предприятий, их заместителей, главных специалистов, руководителей структурных подразделений, отделов, цехов, служб и их заместителей)	Доплата одному работнику (занятому как в лесопромышленной, так и в лесохозяйственной деятельности) в размере от 10 % до 50 % и определяется наличием полученной экономии по тарифным ставкам и окладам совмещаемых профессий. Предпосылкой для совмещения профессий (должностей) является наличие в штатном расписании профессии (должности), которую совмещают, но они остаются вакантными. Назначается и снимается приказом.
2.	За расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ	Доплата одному работнику в размере от 10 % до 50 % и определяется наличием полученной экономии по тарифным ставкам и окладам, которые могли бы выплачиваться при условии нормативной численности работников. Назначается и снимается приказом.
3.	За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	От 10 % до 50 % тарифной ставки (оклада), занимаемой должности. Назначается и снимается приказом.
4.	За работу в тяжелых и вредных, а также особо вредных и особо тяжелых условиях труда	По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Назначается и снимается утверждённым штатным расписанием (его изменением).

5.	За интенсивность труда	От 10 % до 50 % тарифной ставки (оклада, должностного оклада). Назначается и снимается утверждённым штатным расписанием (его изменением).
6.	За руководство бригадой (бригадиру, не освобожденному от основной работы) и звеном в лесном и сельском хозяйстве	Дифференцируется в зависимости от количества работников в бригаде: до 10 чел. – 15% тарифной ставки (оклада); свыше 10 чел. – 25% тарифной ставки (оклада); более 25 чел. – 30% тарифной ставки (оклада). При численности звена более чем 5 чел., звеньевым устанавливается доплата в размере до 50% соответствующей доплаты бригадиру. Назначается и снимается утверждённым штатным расписанием (его изменением).
7.	За работу в вечернее время – с 18 до 22 часов (при многосменном режиме работы)	20% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в это время. Назначается и снимается утверждённым штатным расписанием (его изменением).
8.	За работу в ночное время (с 22 до 6 часов)	35% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в это время. Назначается и снимается утверждённым штатным расписанием (его изменением).
9.	За наставничество	10% тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждого ученика. Назначается приказом о закреплении наставника. Снимается без издания отдельного приказа после завершения обучения в установленный срок или ранее на основании отдельного приказа.
Надбавки		
1.	а) за классность:	Водителям 2-го класса -10 % 1-го класса – 25%

	<p>водителям автотранспортных средств</p> <p>Трактористам – машинистам (сельскохозяйственного (лесохозяйственного) производства, лесного трактора со сменным рабочим оборудованием)</p> <p>б) за стаж работы по специальности трактористам – машинистам от 2 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет</p>	<p>установленной тарифной ставки за отработанное время.</p> <p>Трактористам – машинистам 2-го класса -10 % 1-го класса – 20% заработной платы за работы, выполненные на тракторе.</p> <p>8 % заработной платы 10% заработной платы 13% заработной платы 16% заработной платы Назначается и снимается утверждённым штатным расписанием (его изменением).</p>
2.	За высокое профессиональное мастерство	<p>Надбавка дифференцируется в зависимости от присвоенного тарифного разряда: III разряда – 12% IV разряда – 16% V разряда – 20% VI и более высоких разрядов – 24% тарифной ставки (оклада). Назначается и снимается утверждённым штатным расписанием (его изменением).</p>
3.	За высокие достижения в работе	<p>От 10% до 50% должностного оклада. Назначается и снимается приказом по итогам выполнения работы (наличия достижений). При ухудшении показателей работы надбавка уменьшается или отменяется полностью.</p>
4.	За выполнение особо важной работы на определенный срок (период ее выполнения)	<p>От 10% до 50% должностного оклада. Назначается и снимается утверждённым штатным расписанием (его изменением).</p>

		При ухудшении показателей работы надбавка уменьшается или отменяется полностью.
5.	За владение и использования в работе иностранного языка	10% должностного оклада. Надбавка не устанавливается работникам, для которых должностными обязанностями предусмотрено знание иностранного языка. Назначается и снимается приказом при приеме на работу или предоставлении документа, подтверждающего знание иностранного языка.
6.	За сложность, напряженность в работе	От 10% до 50% должностного оклада
7.	За работу с ядохимикатами	10% тарифной ставки (должностного оклада).
8.	За научную степень: доктора наук кандидата наук	20% должностного оклада 15 % должностного оклада Устанавливается в случае, если деятельность работника по профилю совпадает с наличием степени. Назначается и снимается приказом при приеме на работу или присвоении степени в установленном порядке.
9.	За почетное звание «Заслуженный лесовод Донецкой Народной Республики»	20% должностного оклада Назначается и снимается приказом.
Одноразовые денежные награды (выплачиваются во время награждения)		
1.	Работникам, которые награждены: а) государственными наградами (ордена, медали) б) Почетными грамотами Главы и Правительства Донецкой Народной Республики; Благодарностями Главы и Правительства Донецкой Народной Республики, в) ведомственными знаками отличия	20 000 руб. 10 000 руб. 7 000 руб. 10 000 руб.

	<p>г) Почетными грамотами Государственного комитета лесного и охотничьего хозяйства Донецкой Народной Республики;</p> <p>Благодарностями Государственного комитета лесного и охотничьего хозяйства Донецкой Народной Республики</p>	<p>3 000 руб.</p> <p>1 500 руб.</p> <p>Назначаются и снимается приказом.</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------

Все остальные виды надбавок и доплат и их размеры или повышенные размеры выплат, предусмотренных в данном перечне, устанавливаются предприятиями самостоятельно на условиях, закрепленных в коллективном договоре.

ПЕРЕЧЕНЬ

действующих сборников норм выработки, времени, обслуживания,
предлагаемых к применению

1. Лесокультурные работы

1. Нормы выработки и затрат горючего на выполнение лесокультурных, лесозащитных и противопожарных работ. К., 2007.
2. Нормы выработки и затрат горючего на выращивание посадочного материала в лесопитомниках. К., 2207.
3. Изменения и дополнения № 1 к нормам труда. К., 2010.
4. Изменения и дополнения № 2 к нормам труда. К., 2011.
5. Нормы выработки, нормы времени и расценки на обрезку ветвей деревьев в колючих насаждениях, заготовку сена и вязания венков из сорго. К., 1990.

2. Лесохозяйственные работы

1. Нормы выработки, времени и затрат горючего на рубки формирования и оздоровления лесов. К., 2007.
2. Нормы выработки, времени и затрат горючего на разработку ветровально-ветроломных лесосек и лесосек в насаждениях, поврежденных пожарами. К., 2007.
3. Отраслевые нормы выработки на тракторно-транспортные работы в лесном хозяйстве. К., 2000.
4. Типовые нормы выработки и расценки на рубки ухода за лесом в равнинных условиях, М., 1989.
5. Нормы выработки на рубки ухода за лесом и лесохозяйственные работы в горных условиях. Симферополь. 1998.

3. Лесозаготовительные работы

1. Нормы выработки, времени и расходов топлива на выполнение лесозаготовительных работ. К., 2007.
2. Отраслевые нормы выработки и времени на погрузочно-разгрузочные работы и нормы затрат материалов, инструмента, запчастей, на лесозаготовках. К., 2000.

3. Отраслевые нормы выработки и времени на лесосечные работы в горных условиях. К., 2000.

4. Деревообработка

1. Типовые нормы выработки на изготовление ручным способом товаров народного потребления и изделий производственного назначения. М., 1983.

2. Приказ Министерства по вопросам жилищно-коммунального хозяйства «Об утверждении норм времени на предоставление ритуальных услуг и изготовление предметов ритуального назначения» от 03.03.2009 г. № 52.

3. Единые нормы выработки на изготовление ящичной тары. М., 1980.

4. Единые нормы выработки на изготовление деревянной бочковой тары. М., 1979.

5. Типовые нормы выработки и времени на изготовление изделий из дровяной древесины и отходов лесопиления на деревообрабатывающих станках. М., 1986.

6. Типовые нормы выработки на изготовление точеных изделий.

7. Типовые нормы выработки и времени на лесопильные работы. Работы, которые выполняются на одноэтажных лесопильных рамах и круглопильных станках. М., 1990.

5. Ремонтные работы

1. Нормы времени и нормативы численности рабочих на техническое обслуживание и ремонт техники в лесном хозяйстве. К., 2000.

2. Отраслевые нормы времени на ремонт тракторов, самоходных шасси и орудий. К., 2003.

3. Нормы на ремонтно-строительные, строительные и вспомогательные работы, которые выполняются хозяйственным способом на предприятиях лесного хозяйства. К., 1995.

6. Сельскохозяйственные и прочие работы

1. Типовые нормы выработки на конно-ручные и механизированные работы в садоводстве, виноградарстве и в питомнике. М., 1977.

2. Нормы выработки и времени на работы по озеленению и благоустройству территорий. К., 2007.

3. Отраслевые нормы выработки и времени на работы по озеленению и благоустройству территории. К., 1995.

4. Типовые нормы на механизированные сельскохозяйственные работы. К., 1972.

5. Отраслевые нормы времени, монтажные и ремонтно-строительные работы К., 2011г, выпуск 6 отделки изделий промышленного производства.

6. Отраслевые нормы времени, монтажные и ремонтно-строительные работы К., 2007г. сборник ГН 8 отделочные работы выпуск 1 штукатурные работы, выпуск 5 облицовочные работы, сборник ГН 8 отделочные работы выпуск 3 обойные работы. К., 2011.

7. Единые нормы выработки и времени на вагонных, автотранспортных и складских погрузочно-разгрузочных работах. М., 1977.

8. Типовые нормы и нормативы времени в коневодстве. Москва ВО Агропромиздат, 1987.

9. Нормы обслуживания и содержания коней. К., 1990.

9. Нормативы численности работников

1. Нормативы численности работников лесного хозяйства. (Новая редакция) К., 2013.