

УТВЕРЖДЕНО:

Президент
Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз лесопромышленников и лесозаготовителей России»



И.В. Тацюн

УТВЕРЖДЕНО:

Председатель
Профсоюза работников лесных отраслей Российской Федерации



В.Н. Овчуров

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель Министра
сельского хозяйства Российской Федерации



Ю.А. Букуев

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по лесопромышленному комплексу
Российской Федерации
на 2009- 2011 годы

г. Москва

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Отраслевое соглашение по лесопромышленному комплексу Российской Федерации на 2009-2011 годы (далее - Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ, «Об объединении работодателей» от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, регулирующими социально-трудовые отношения, а также законами и нормативными правовыми актами, действовавшими на территории СССР, РСФСР и Российской Федерации и не отменными и не противоречащими действующему законодательству.

Сторонами настоящего Соглашения являются:

от работников лесопромышленного комплекса - Профсоюз работников лесных отраслей Российской Федерации (Рослеспрофсоюз), далее «Профсоюз»;

- от работодателей - Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Союз лесопромышленников и лесозэкспортеров России», далее «Союз».

Союз ведет переговоры и заключает Соглашение от имени своих членских организаций.

В случае реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), изменения подведомственности (подчиненности) Сторон Соглашения права и обязанности по Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока действия настоящего Соглашения.

Полномочность представителей работников и работодателей подтверждена их учредительными документами.

В соответствии со ст. 45 Трудового кодекса Российской Федерации настоящее Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли.

Соглашение действует в отношении:

- всех работодателей, являющихся членами Союза, заключившего Соглашение. Прекращение членства в Союзе не освобождает работодателя от выполнения Соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в Союз в период действия Соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим Соглашением;

- работодателей, не являющихся членами Союза, заключивших Соглашение, которые уполномочили объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение либо присоединились к Соглашению после его заключения.

В случае отсутствия в организации коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие в полном объеме.

Соглашение действует в течение трех лет и вступает в силу с момента его подписания независимо от факта его уведомительной регистрации.

Стороны берут на себя обязательства опубликовать Соглашение в «Лесной газете» в течение недели со дня его уведомительной регистрации, а также довести настоящее Соглашение:

- Профсоюз через свои выборные органы до работников организаций лесопромышленного комплекса;

- Союз до работодателей членских организаций лесопромышленного комплекса.

Стороны Соглашения договорились проводить совместные предварительные обсуждения:

- проектов отраслевых нормативных правовых актов, регулирующих социально-

трудовые и связанные с ними вопросы экономического характера, разрабатываемых внутри организаций работодателей;

- обращений в органы законодательной и исполнительной власти по вопросам государственной поддержки лесопромышленного комплекса, проблемам организаций расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях;

- вопросов, связанных с невыполнением условий настоящего Соглашения.

1. Оплата труда, включая вознаграждения, компенсации, доплаты и надбавки

1.1. Оплата труда:

1.1.1. Оплата труда работников организаций производится в соответствии с положениями по оплате и стимулированию труда, утвержденными работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации, и которые включаются в коллективный договор.

1.1.2. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом действующего Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

1.1.3. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

В случае установления в субъекте Российской Федерации трехсторонним региональным соглашением в порядке, установленном ст. 133 со значком 1 Трудового кодекса РФ, более высокого уровня минимального размера заработной платы, работодателями, заключившими указанное соглашение или присоединившимся к нему должен применяться минимальный размер оплаты труда субъекта Российской Федерации

1.1.4. Условия оплаты труда, определенные коллективным (трудовым) договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и отраслевого соглашения.

1.1.5. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы осуществляется с учетом роста производительности труда путем индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Сроки, условия и порядок проведения индексации устанавливаются в коллективном договоре.

1.1.6. В целях соблюдения принципов социальной справедливости и недопущения чрезмерной дифференциации в оплате труда рекомендовать работодателям оплате труда специалистов и служащих производить на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работников в пределах фонда оплаты труда организации.

1.1.7. Рекомендовать работодателям ориентироваться при определении минимальной тарифной ставки (оклада) работников организаций, применяющих тарифные

системы оплаты труда, на оптимизацию удельного веса тарифа в заработной плате для такой организации.

1.1.8. Установление и пересмотр систем, форм оплаты труда и материального стимулирования, а также введение и пересмотр норм выработки производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.2. Доплаты и надбавки к тарифным ставкам и должностным окладам

1.2.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

До утверждения Минздравсоцразвития России минимальных размеров и условий повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в зависимости от класса условий труда указанное повышение оплаты труда производится в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870.

Конкретные размеры доплат в процентах к тарифной ставке (окладу), определяются по результатам аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 569. и включаются в коллективный договор, локальный нормативный акт (где нет коллективного договора), принятый с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

1.2.2. Рекомендовать работодателям выплачивать надбавку за профессиональное мастерство.

Надбавки устанавливаются рабочим, стабильно обеспечивающим высокое качество выпускаемой продукции и выполняемых работ.

Конкретные условия и размеры надбавок за профессиональное мастерство устанавливаются работодателем совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации и должны быть включены в коллективный договор, локальный нормативный акт (где нет коллективного договора), принятый с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.2.3. Надбавки за классность трактористам, водителям грузовых и легковых автомобилей, если эти надбавки не учтены при определении оклада, устанавливаются работодателем на основании решения аттестационной комиссии, проводимой не реже одного раза в год, в размерах:

- 1 класс - от 25 процентов и выше;
- 2 класс - до 25 процентов.

Конкретные размеры надбавок определяются в коллективном договоре, локальном нормативном акте (где нет коллективного договора), принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или в трудовом договоре.

1.2.4. Рекомендовать работодателям устанавливать единовременное вознаграждение работникам лесопромышленного комплекса, которым в установленном порядке присвоены почетные звания Российской Федерации и работающим по специальности. Конкретный размер вознаграждения определяется в коллективном договоре, локальном нормативном акте (где нет коллективного договора), принятым с учетом

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3 Компенсации и выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда.

1.3.1. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.3.2. Доплата за работу в ночную и вечернюю смены.

Размер доплат за работу в ночную и вечернюю смены устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом (где нет коллективного договора), принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, но не менее 20 процентов часовой тарифной ставки.

(Ночной сменой является работа с 22-00 до 06-00 часов. Вечерней является смена, предшествующая ночной - разъяснение Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 07 мая 1987 г. № 14/14-38)

(Для справки: определением Президиума Верховного Суда РФ от 19 ноября 2003 г. № 48 пв 03 отменено решение ВС РФ о признании незаконным пункта 9 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 г. № 194 по вопросу оплаты труда за вечернюю смену, т. е. оплата труда в вечернюю смену считается юридически оправданной)

1.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени, выполняемая по совместительству, оплачивается в одинарном размере.

Размеры оплаты за сверхурочную работу в повышенном размере могут быть определены в коллективном договоре, локальном нормативном акте (где нет коллективного договора), принятым с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

1.3.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размерах не менее двойной часовой или дневной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой или

дневной тарифной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом (где нет коллективного договора), принятым с учетом мнения первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

1.3.5. Доплата за время нахождения в пути к месту работы и обратно.

За время нахождения в пути к месту работы и обратно работникам, занятым в организациях лесозаготовительной и лесохимической промышленности производится доплата в размерах не менее 40 процентов часовой тарифной ставки, если продолжительность времени нахождения в пути составляет более 1 часа в одну сторону.

Конкретный размер оплаты устанавливается в коллективном договоре, локальном нормативном акте (где нет коллективного договора), принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3.6. Доплата за подвижной характер работы в строительстве.

За подвижной характер работы в строительстве выплачивается надбавка к тарифной ставке в размерах:

- не менее 40 процентов в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в Хабаровском, Приморском краях и Амурской области;
- не менее 30 процентов в других районах Российской Федерации

1.3.7. Надбавка за работу вне постоянного места жительства.

Работникам, направляемым на лесозаготовительные, лесосплавные, лесоперевалочные, лесохозяйственные работы и добычу живицы, в случаях, когда они не имеют возможности в тот же день возвратиться к месту постоянного жительства, взамен суточных могут выплачиваться надбавки к заработной плате. Размер надбавок устанавливается применительно к постановлению Правительства РФ от 03 февраля 2005 г. № 51 «О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета»

Конкретные условия и размер надбавок устанавливаются в коллективном договоре, локальным нормативным актом (где нет коллективного договора), принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3.8. Надбавки за вахтовый метод работы.

Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно могут выплачиваться взамен суточных надбавки за вахтовый метод работы в размере, установленном применительно к постановлению Правительства РФ от 03 февраля 2005 г. № 51 «О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета».

Конкретные условия и размер надбавок устанавливаются в коллективном договоре, локальном нормативном акте (где нет коллективного договора), принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

- 1.3.9. Оплата труда при освоении новых производств (продукции).
Коллективным договором, локальным нормативным актом (где нет коллективного договора), принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или трудовым договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).
- 1.3.10. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями.
Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Ст. 148 ТК РФ.
- 1.3.11. Выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.
Районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, установленные в соответствии с законодательством, для работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока начисляются на заработную плату работника, включая предусмотренное системой оплаты труда вознаграждение за выслугу лет.
- 1.3.12. Оплата времени простоя.
Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника;
Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада).
На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.
Оплата простоя в повышенном размере может устанавливаться в коллективном договоре, локальном нормативном акте (где нет коллективного договора), принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 1.3.13. Вознаграждение за общие годовые результаты работы организации.
По итогам работы организации за год работникам может выплачиваться вознаграждение на условиях и в размерах, определенных в коллективном договоре, локальном нормативном акте (где нет коллективного договора), принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 1.3.14. Вознаграждение за выслугу лет.
Вознаграждение за выслугу лет выплачивать:
- работникам организаций лесозаготовительных, лесосплавных, лесоперевалочных, по заготовке осмола и добыче живицы, а также дирекции строящихся предприятий указанных подотраслей лесной промышленности не ниже размеров, определенных Положением «О порядке выплаты единовременного вознаграждения за выслугу лет работникам предприятий лесной промышленности и лесного хозяйства», утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 11 декабря 1984 года №352/23-54;
- работникам организаций фанерной промышленности - не ниже, предусмотренных Положением «О выплате вознаграждения за выслугу лет работникам предприятий фанерной промышленности», утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 7 марта 1986 года № 77/5-82.

Вознаграждение за выслугу лет выплачивается в соответствии с Порядком и размерами выплаты вознаграждения в организации применительно к Положению, утвержденному работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.4. Сроки выплаты заработной платы.

1.4.1. Работодатели выплачивают заработную плату работникам организаций независимо от форм собственности не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором и коллективным договором.

Всем работникам ежемесячно выдаются расчетные листки по заработной плате, их форма устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.4.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, предупредив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, предусмотренных ст.142 Трудового кодекса Российской Федерации.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте и обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату заработной платы в день выхода работника на работу.

Кроме того, в случаях задержки заработной платы работодатель обязан выплачивать работникам денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере, не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В коллективных договорах, локальных нормативных актах (где нет коллективного договора), принятых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может быть предусмотрен другой, не ухудшающий предусмотренный выше, порядок возмещения потерь в связи с задержками выплаты заработной платы.

2. **Режим рабочего времени и времени отдыха**

2.1. Продолжительность рабочего дня устанавливается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации из расчета 40-часовой рабочей недели. Для женщин, работающих в сельской местности и лесных поселках – из расчета 36-часовой рабочей недели.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36 - часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющимися инвалидами 1 или 11 группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями

труда – не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для соответствующего возраста.

Сезонные работы

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев.

В определенных случаях, учитывая местные условия, продолжительность сезона может быть и более шести месяцев.

Конкретная продолжительность сезона определяется организациями совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации, исходя из климатических условий в месте расположения организации в отдельном конкретном регионе, и включается в условие коллективного договора либо устанавливается в локальном нормативном акте (где нет коллективного договора), принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Сезонными работами в лесной промышленности признаются:

-лесозаготовительная промышленность (добыча живицы, барраса, пневого осмола и еловой серки);

-лесосплав (сброс древесины в воду, первичный и плотовый лесосплав, сортировка на воде, сплотка и выкатка древесины из воды, погрузка (выгрузка) древесины на суда).

2.2. Время отдыха

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работающих в организациях лесного комплекса составляет не менее 28 календарных дней независимо от выполняемой работы и занимаемой должности.

Не рабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в него не входят.

2.3. Для отдельных категорий работников в установленном законом порядке предоставляются дополнительные отпуска:

2.3.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

До утверждения Минздравсоцразвития России минимальной продолжительности и условий предоставления дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от класса условий труда указанные отпуска предоставляются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными в ходе аттестации рабочих мест.

Продолжительность и порядок предоставления указанных отпусков определяется в коллективном договоре или локальном нормативном акте исходя из стажа работы, дающего право на этот отпуск, с учетом Трудового кодекса Российской Федерации, «Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительных отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20 и

решения Судебной коллегии Верховного Суда РФ от 15 апреля 2004 г. № ГКПИ 04-481. В стаж работы, дающий право на этот отпуск, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время более половины рабочего дня (смены).

2.3.2. Дополнительный оплачиваемый отпуск за каждые три года непрерывной работы в лесной промышленности и лесном хозяйстве продолжительностью 28 календарных дней.

До установления в законодательном порядке новых условий предоставления указанного отпуска в соответствии со ст. 423 Трудового кодекса Российской Федерации действуют:

- Указ Президиума Верховного Совета СССР от 13 ноября 1979 г. «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве», утвержденный Законом СССР от 30 ноября 1979 г. № 1167-Х;
- Постановление Совета Министров СССР от 13 ноября 1979 № 1014 «Об утверждении Положения об условиях труда рабочих и служащих, занятых на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве»;
- Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 29 октября 1980 года № 330/П.-12 с изменениями и дополнениями, внесенными Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 17 мая 1988 года № 300/П-5».

2.3.3.. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях.

Работникам, занятым на работах в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня в районах Крайнего Севера и 16 календарных дней в приравненных к нему местностях.

В остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней (ст. 14 Закона РФ от 19.02.93 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

2.3.4. Работникам предоставляются также другие отпуска, предусмотренные федеральным законодательством и законодательством субъекта Российской Федерации, коллективным договором, локальным нормативным актом (где нет коллективного договора), принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать другие дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, в том числе и по семейным обстоятельствам, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

3. Социальные гарантии

- 3.1. В целях повышения социальной защищенности работников, закрепления кадров, соблюдения дисциплины труда при наличии финансовой возможности и включения в коллективный договор организации работодателям рекомендуется:
- 3.1.1. Устанавливать выплату единовременного вознаграждения при увольнении работника в связи с уходом на пенсию (по старости или инвалидности).
Размеры, порядок и условия вознаграждения организации устанавливаются самостоятельно в коллективном договоре, локальном нормативном акте (где нет коллективного договора), принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации
- 3.1.2. Компенсировать полностью или частично расходы на проведение платной операции и платного обследования, не включенных в Программу государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи на территории субъекта Российской Федерации, работнику организации или члену его семьи, находящемуся на его иждивении, включая оплату проезда в медицинское учреждение, находящемуся за пределами постоянного места жительства и обратно.
Конкретные размеры и условия компенсации определяются в коллективном договоре, локальном нормативном акте (где нет коллективного договора), принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 3.1.3. Принимать меры по улучшению условий жизни инвалидов и участников войны, ветеранов труда, одиноких престарелых граждан, семей погибших воинов в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом (где нет коллективного договора), принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 3.1.4. Оказывать техническую и материальную помощь индивидуальным застройщикам в лесных поселках при наличии отвода земельного участка и плана его застройки. Размер и порядок этой помощи регулируется коллективным договором или локальным нормативным актом (где нет коллективного договора), принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 3.1.5. Рекомендовать работодателям возмещать (частично или полностью) стоимость путевок для оздоровления работников организации в порядке, установленном действующим законодательством (соцстрах.), коллективным договором, локальным нормативным актом (где нет коллективного договора), принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 3.1.6. Возмещать работнику расходы по временному найму жилья, кроме стоимости коммунальных услуг (электроэнергия, отопление, вода, газ), до момента обеспечения жильем. Порядок и условия возмещения расходов определяется в трудовом договоре.
- 3.2. Работодатель обязан:
- 3.2.1. Для установления трудового стажа работника в случае утраты документов при чрезвычайных обстоятельствах (пожары, наводнения и другие экологические и техногенные катастрофы, массовые беспорядки, а также ненадлежащего учета и хранения) предпринять меры, предусмотренные постановлением Минтруда Россий-

ской Федерации от 24 июня 1994 г. № 50 «Об утверждении Порядка установления стажа работы при утрате документов в результате чрезвычайных ситуаций».

3.3. В соответствии с постановлением Совета Министров СССР от 13 ноября 1979 года «Об утверждении Положения об условиях труда, рабочих и служащих, занятых на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве» производить отпуск дров для отопления жилых помещений своим работникам, в том числе и бывшим, а также членам их семей на льготных условиях.

Порядок и условия и льготный размер оплаты устанавливаются в коллективном договоре, локальном нормативном акте (где нет коллективного договора), принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Социальная поддержка женщин и семей с детьми.

4.1. За счет собственных средств работодателю рекомендуется:

4.1.1. Устанавливать женщинам, работающим в данной организации, следующие меры социальной поддержки:

- возможность проведения необходимого медицинского обследования, лечения, получения медицинских консультаций;
- выплату ежегодного вознаграждения (в денежной форме или в виде подарка) к Международному женскому дню 8 марта.
- компенсацию беременным женщинам стоимость приобретенных лекарств и витаминных препаратов по фактическим затратам согласно медицинских рецептов, но не больше двух раз в период беременности.
- выплату при рождении (усыновлении) ребенка единовременное пособие в размере, установленном в коллективном договоре.

Иные условия, размеры, предельные суммы выплат, не ухудшающие их положения, устанавливаются работодателем совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации предприятия и включаются в коллективный договор, локальный нормативный акт (где нет коллективного договора).

4.1.2. Семьям, имеющим детей, полностью или частично компенсировать затраты на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям до 14 лет включительно.

В коллективном договоре может быть определены иные условия и порядок предоставления льгот семьям, имеющим детей.

4.2. Рекомендуется предоставлять одному из работающих родителей детей-первоклассников, в День знаний (1 сентября) дополнительный неоплачиваемый день отдыха. Указанное условие включается в коллективный договор, а где его нет – в локальный нормативный акт, принятый с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Предусматривать в программах обучения и повышения квалификации работников организаций участие женщин, вернувшихся на рабочие места из отпуска по уходу за ребенком. Порядок и условия этого обучения устанавливаются в коллективном договоре или локальном нормативном акте, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если нет коллективного договора.

4.4.. Работодатель обязан обеспечивать женщинам равные с мужчинами условия и возможности для карьерного роста.

5. Гарантии лицам, работающим в районах Крайнего Севера, и приравненных к нему местностях.

5.1. Работодатели предоставляют работникам, занятым в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям компенсацию расходов, связанных с переездом к новому месту работы работника и членов его семьи применительно к ст. 326 Трудового Кодекса Российской Федерации;

Конкретный размер, условия, порядок компенсаций, расходов и льгот устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами (где нет коллективных договоров), принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовыми договорами.

Работодатели при наличии финансовых средств также могут предоставлять:

- компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно применительно к ст. 325 Трудового Кодекса Российской Федерации;

- льготы по оплате перевозки детей, выезжающих на санаторно-курортное лечение и отдых из районов Крайнего Севера, и приравненных к нему местностей;

- льготы по оплате проезда к месту лечения и обратно детям семей работников, обучающихся в высших и средних специальных учебных заведениях, учащимся школ и нуждающимся в стационарном лечении.

Конкретный размер, условия, порядок компенсаций, расходов и льгот устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами (где нет коллективных договоров), принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовыми договорами.

5.2. Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера, и приравненных к нему местностях, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, предусмотренных частями первой и второй настоящего пункта, производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этой организации. Ст. 318 ТК РФ

6. Социальные льготы и гарантии молодежи (к молодежи относятся лица в возрасте до 35 лет)

6.1. Молодежи, проживающей в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях, по состоянию на 31 декабря 2004 г. не менее 5 лет и заключивших трудовой договор после 01 января 2005 г. выплачивается процентная надбавка и заработная плата в полном объеме с первого дня работы.

7. Работодатели и Профсоюз обязуются:

7.1. Содействовать привлечению и закреплению молодежи в организациях, соз-

давать общественные советы по работе с молодежью, разрабатывать положение о молодых специалистах, оказывать содействие советам молодых специалистов, молодежным комиссиям профсоюзных организаций.

7.2. Разрабатывать и реализовывать комплексные программы по работе с молодежью, строительству жилья для молодых семей с возможным использованием средств организаций, а также средств соответствующих региональных и внебюджетных источников, в том числе с предоставлением жилья в рассрочку и привлечением молодежи к строительству своего жилья.

7.3. Предусматривать в коллективных договорах, локальных нормативных актах, где нет коллективных договоров, с учетом финансовых возможностей:

- предоставление дополнительных по сравнению с законодательством льгот, в том числе по оплате обучения молодым работникам, обучающимся в высших и средних учебных заведениях по профильным специальностям;

- предоставление возможности повышения квалификации и получение специальности молодежи, создание условий для их профессионального роста;

- оказание материальной помощи молодым работникам, возвратившимся на работу в организацию после прохождения ими воинской службы, создание специальных фондов социальной поддержки молодежи;

- финансирование и создание условий для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семьи;

- по возможности обеспечить оплачиваемыми местами студентов средне-профессиональных и высших профессиональных учебных заведений, направленных в организации для прохождения учебных и технологических практик, на основании договоров заключенных между организацией и учебным заведением.

8. Охрана труда, здоровья и экологии

Работодатели обязуются:

8.1. Обеспечивать контроль за выполнением Программы улучшения условий и охраны труда.

8.2. Обеспечивать проведение административно-общественного контроля за соблюдением охраны труда.

8.3. Пересматривать и разрабатывать в соответствии с действующим законодательством инструкции по охране труда, нормативно-техническую документацию, регламентирующую работу по обеспечению экологической безопасности и охране труда.

8.4. Принимать меры по устранению нарушений законодательства о труде и охраны труда, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда, выплатой материального и морального возмещения ущерба, полученного в связи с производственной травмой или профессиональным заболеванием.

8.5. Организовывать обучение по вопросам охраны труда уполномоченных (доверенных лиц), членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда.

8.6. Ежегодно проводить смотр-конкурс по охране труда, на лучшего уполномочен-

ного (доверенное лицо), лучший комитет (комиссия) по охране труда.

- 8.7. При решении организационных и технических вопросов соблюдать принцип приоритета сохранения жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности.
- 8.8. Разрабатывать Программы улучшения условий и охраны труда на рабочих местах, обеспечивать финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.
- 8.9. Организовывать горячее питание для работников, занятых на лесосечных операциях лесозаготовительного производства.
- 8.10. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации с привлечением представителя первичной профсоюзной организации.
Информировать работников о нормативных требованиях к условиям труда на рабочих местах, фактическом их состоянии, режиме труда и отдыха, о существующем риске повреждения здоровья и существующих льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты, праве на страхование от временной нетрудоспособности, профессиональных заболеваний и отравлений.
- 8.11. Обеспечивать для всех поступающих на работу, а также для работников, переводимых на другую работу, проведение инструктажа по охране труда. Организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.
- 8.12. Обеспечивать за счет собственных средств организации проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбе. Порядок и условия осмотров производятся в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров.
- 8.13. В случае использования новых или не применяемых в организации ранее вредных или опасных веществ разрабатывать и согласовывать с соответствующими органами контроля и надзора за соблюдением требований охраны труда, меры по сохранению жизни и здоровья работника.
- 8.14. Обеспечивать работающих молоком и другими равноценными продуктами в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.03.2008 N 168 "О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов" и Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2003 года № 13 «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда».
Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или

других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

8.15. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 процентов от сумм затрат на производство продукции (работ, услуг). Иной, более высокий размер затрат на эти цели устанавливается в коллективном договоре, локальном нормативном акте (где нет коллективного договора), принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Часть 3 ст. 226 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.16. Представители профсоюза, профсоюзные инспекторы труда в установленном законом порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности), а также работодателей – физических лиц, у которых работают члены данного профсоюза для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнение условий коллективных договоров, соглашений. (Ст. 370 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.17. Приобретать и выдавать только сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с «Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам лесозаготовительных, лесосплавных, лесоперевалочных, лесохозяйственных организаций и химлесхозов» и «Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам целлюлозно-бумажного, гидролизного, лесохимического производств», утвержденными Постановлением Минтруда Российской Федерации от 29.12.97 года № 68 (Приложения № 4 и № 6).

С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения Ст. 221 ТК РФ.

.Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание средств индивидуальной защиты производится за счет средств работодателя.

8.18. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровью (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его

жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии со ст. 157 Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения ими трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.19. Осуществлять профессиональную переподготовку за счет средств организации в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

8.20. Обеспечивать полноправное участие представителей профсоюзных комитетов в расследовании всех несчастных случаев на производстве. Обо всех групповых, тяжелых несчастных случаях и несчастных случаях со смертельным исходом немедленно информировать соответствующие структуры отраслевого профсоюза.

При формировании комиссии по расследованию группового несчастного случая и несчастного случая со смертельным исходом отраслевой профсоюз информирует работодателя о направлении своего представителя.

8.21. В случае гибели работника в результате травмы на производстве выплачивать одному из членов семьи погибшего единовременное пособие сверх установленного законодательством в размере от 25-кратной минимальной заработной платы и выше, определенной федеральным законодательством на момент выплаты этого пособия.

Конкретные размеры устанавливаются в коллективном договоре, локальном нормативном акте (где нет коллективного договора), принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

8.22. В случае причинения вреда здоровью в результате полученного трудового увечья или профессионального заболевания, выплачивать работнику за счет средств организации при стойкой утрате трудоспособности единовременное пособие, сверх установленного действующим законодательством.

Лицам, не являющимся инвалидами, но имеющими стойкую утрату трудоспособности, единовременное пособие выплачивается в размерах равных выплатам инвалидам 3 группы.

Конкретные размеры должны быть включены в условие коллективного договора либо установлены в локальном нормативном акте, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

8.23. Создавать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обучать и обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, средствами связи.

Порядок и условия освобождения от работы, не освобожденных от основной работы уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза, сохранения им заработной платы при выполнении ими общественных обязанностей устанавливаются в кол-

лективном договоре либо в локальном нормативном акте (где нет коллективного договора), принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Увольнение доверенного лица (уполномоченного), членов совместных комиссий по охране труда по инициативе работодателя допускается только с учетом мнения профсоюзного комитета.

8.24. Предоставлять за счет средств организации транспорт для перевозки в лечебное учреждение или к месту жительства работников, пострадавших от несчастного случая на производстве или профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям в экстренной госпитализации.

9. Профсоюз обязуется:

9.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве, профзаболевании.

9.2. Разрабатывать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья работников и членов их семей и окружающей среды.

9.3. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования производств по вопросам промышленной и экологической безопасности и охраны труда.

9.4. Осуществлять контроль по обеспечению работников специальной одеждой, специальной обувью, правильным их применением, а также организацией ремонта, стирки и чистки и хранения, за расходованием денежных средств на охрану труда, приобретение средств индивидуальной защиты.

9.5. Оказывать правовую помощь работникам, получившим профессиональное заболевание, пострадавшим от несчастных случаев на производстве (семьям погибших, умершего кормильца) в получении возмещения вреда.

10. Страхование.

Работодателям рекомендуется:

10.1. Наряду с обязательным страхованием осуществлять дополнительное страхование работников организаций от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, болезней.

10.2. Производить выплату пособий по государственному социальному страхованию, правильность начисления и своевременность перечисления которых может быть проверена представителями первичной профсоюзной организации.

11. Гарантии занятости.

Работодатели обязуются:

11.1. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации 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 соот-

ветствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий (п. 2 ст.25 ФЗ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»; п.4 и п.5 Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» утвержденного Постановлением Правительства РФ от 5.02.1993 г. № 99).

Своевременно осуществлять реализацию мер по занятости, предусмотренных коллективным договором, определенных в ходе консультаций (ограничение или временное прекращение приема новых работников, первоочередное расторжение трудовых договоров с совместителями и работниками, занятыми на временных работах, перевод работников на вакантные места, поэтапное высвобождение работников, заключение с работниками договоров о повышении квалификации, обучении без отрыва от производства, направление работников на переподготовку и др.).

Считать высвобождение массовым при ликвидации либо в связи с сокращением численности или штата работников:

1. Ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 10 или более человек.

2. Сокращение численности или штата в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 дней,
- 200 чел. и более человек в течение 60 дней,
- 500 чел. и более человек в течение 90 дней.

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

Гарантии и компенсации работникам, высвобождаемым с предприятий, предоставляются в соответствии с действующим законодательством. Выплата повышенных по сравнению с действующим законодательством размеров выходных пособий при расторжении трудовых договоров по указанным основаниям может устанавливаться трудовым или коллективным договором.

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:

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства. Ст. 179 ТК РФ.

Кроме того, рекомендуется при массовом высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата воздерживаться от увольнения по этому основанию:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- работников, имеющих трех и более детей.

Дополнительный перечень включать в коллективный договор.

- 11.2. Введение особого режима рабочего времени (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) в связи с ухудшением по объективным причинам финансово-экономического положения организации в целях недопущения увольнений по сокращению численности или штата производить в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством, и с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 11.3.. В целях максимального обеспечения высвобождаемым работникам возможности трудоустройства предупреждать их о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата не менее чем за 2 календарных месяца под роспись.
- 11.4. Обеспечивать работникам, высвобожденным в связи с сокращением численности или штата, право на первоочередное трудоустройство при появлении подходящих вакансий в организации, право пользования в течение времени, определенного коллективным договором, услугами детских дошкольных учреждений, лечебных учреждений (если они находятся на содержании организации), сохранение очереди на улучшение жилищных условий на период, устанавливаемый коллективным договором и другими социально-бытовыми льготами и гарантиями.
- 11.5. В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организаций.
- 11.6. Использовать труд иностранных рабочих в организации только при наличии квот и на условиях приоритетного права российских граждан на занятие вакантных рабочих мест, имеющих равные с иностранными гражданами деловые качества и квалификацию.
- 11.7. Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости сведения о применении в отношении данной организации процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов, информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов (п. 3 ст.25 ФЗ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»)
- 11.8. Рекомендовать работодателям при увольнении работников, не достигших общеустановленного законодательством пенсионного возраста (до 2-х лет), в связи с сокращением численности или штата выплачивать выходное пособие в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным нормативным актом (где нет коллективного договора), принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

12. Гарантии профсоюзной деятельности

Работодатели обязуются:

- 12.1. . Не препятствовать деятельности первичных профсоюзных организаций.
- 12.2. Распространять на профсоюзных работников, избранных (делегированных) на должность выборного органа первичной профсоюзной организации, носящую освобожденный характер, социально-трудовые права и льготы, какими обладают работники организации в соответствии с коллективным договором либо локальным нормативным актом (где нет коллективного договора), принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 12.3. . Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих работников предприятия, помещение для проведения заседаний, хранение документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций, как минимум, одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации) либо локальным нормативным актом (где нет коллективного договора) принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 12.4. Предоставлять бесплатно по запросу профсоюзной организации имеющуюся статистическую отчетность, а также иную информацию, затрагивающую социально-трудовые права и законные интересы работников, для ведения коллективных переговоров, при контроле за исполнением коллективных договоров и в других случаях.
- 12.5. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза, препятствующих перечислению профсоюзных взносов через бухгалтерию организации (при наличии письменных заявлений работников).
- 12.6. При наличии письменных заявлений работников, являющимися членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором.

При банкротстве организации задолженность по профвзносам перечислять в порядке очередности, установленной законодательством Российской Федерации либо на счет первичной профсоюзной организации, либо по требованию территориальной организации профсоюза - на их счет.

Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевого соглашения, по письменному заявлению работников, не являющимися членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленных коллективными договорами, локальными нормативными актами (где нет коллективного договора), принятыми с учетом мнения выборного органа первичных профсоюзных организаций.
- 12.7. Рекомендовать перечислять на расчетные счета профсоюзных комитетов ор-

ганизаций средства для организации оздоровительной, культурно-просветительной и иной уставной работы в организации в размере не менее 0,3 процента фонда оплаты труда.

Конкретный размер денежных средств устанавливается в коллективном договоре, локальном нормативном акте (где нет коллективного договора), принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.8. Предусматривать участие представителей выборных органов профсоюзных организаций всех уровней в работе общих собраний (конференций) работников по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий коллективных договоров, в работе трудовых арбитражей при разрешении трудовых споров, конфликтов.

Обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и представленных им прав и законных интересов.

12.9. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, и в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом (где нет коллективного договора), принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, – также на время краткосрочной (не более 3 рабочих дней в календарном году без учета времени проезда) учебы, при этом условия и порядок освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяется коллективным договором, локальным нормативным актом (где нет коллективного договора), принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.10. Обеспечить участие работников в управлении организацией в форме :

- проведения выборным органом первичной профсоюзной организации консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждения с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждения планов социально-экономического развития организации;

Иные формы, определяются коллективным договором (ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации), локальным нормативным актом (где нет коллективного договора), принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

13. Обязательства профсоюза

Профсоюз работников лесных отраслей Российской Федерации в лице своих выборных органов обязуется:

13.1. При условии выполнения работодателями обязательств и положений настоящего Соглашения Профсоюз воздерживается от организации и объявления забастовок.

При наличии оснований для объявления забастовки проводить предварительные консультации с работодателями в соответствии с действующим трудовым за-

конодательством Российской Федерации.

- 13.2. В соответствии с Уставом профсоюза осуществлять защиту интересов работников по вопросам:
- оплаты труда, ее гарантий и компенсаций;
 - приема на работу, увольнения и занятости;
 - профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки;
 - режима рабочего времени и времени отдыха;
 - безопасности труда и охраны здоровья;
 - соблюдения социальных, правовых и трудовых гарантий, предусмотренных федеральным отраслевым, территориальными соглашениями и коллективными договорами;
 - дополнительного пенсионного обеспечения;
 - составления списков лиц, нуждающихся в улучшении жилья и распределения жилья; распределения садовых и огородных участков, сенокосных угодий;
 - получения бесплатных консультаций и юридической помощи по социально-трудовым вопросам, оплаты услуг адвокатов в случаях рассмотрения трудовых споров в суде (возможный размер оплаты услуг адвокатов определяется соответствующим выборным профсоюзным органом);
 - приобретения путевок на лечение и отдых;
 - долечивания в связи с различными заболеваниями,
 - отдыха и оздоровления детей; оплаты за пребывание детей в детских дошкольных учреждениях;
 - получения материальной помощи в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельствах.
- 13.3. В лице соответствующих выборных органов вносить в органы местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым увольнением работников. (Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 10 января 2003 г № 8-ФЗ)
- 13.4. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства иных правовых нормативных актов, регламентирующих социально-трудовые вопросы, принимаемых как на федеральном, так и на региональных и локальном уровнях. Ст. 370 Трудового кодекса РФ
- 13.5. Укреплять отраслевой профсоюз, принимать меры по увеличению членства в профсоюзе.
- В случае не перечисления работодателем на счет профсоюзного комитета, удержанных из заработной платы членских профсоюзных взносов:
- в течение 3-х рабочих дней письменно уведомлять работодателя о нарушениях Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего соглашения и коллективного договора; информировать членов профсоюза;
 - по истечению 5-ти рабочих дней с момента уведомления работодателя и не погашения имеющейся задолженности по членским профсоюзным взносам направлять информацию в территориальную организацию отраслевого профсоюза, а также обращаться в арбитражный суд.
- 13.6. Совместно с работодателем участвовать в организации трудового соперничества, подведения итогов конкурсов, экономических соревнований, награждении победителей.
- Ежегодно ко Дню работников леса:

- подводить итоги Смотра-конкурса на лучшую профсоюзную организацию работников лесных отраслей Российской Федерации, лучший коллективный договор;
- присуждать 8 (восемь) Премий профсоюза работников лесных отраслей Российской Федерации, в том числе: для рабочих ведущих профессий в лесозаготовительной промышленности -2; в деревообрабатывающей промышленности - 1; в целлюлозно-бумажной промышленности -1; в лесном хозяйстве -1; для руководителей территориальных профсоюзных организаций -1; для руководителя первичной профсоюзной организации –1; для хозяйственных руководителей - 1.

Награждать Почетными Грамотами и денежными премиями работников, трудовые коллективы, профсоюзных активистов, принимающих активное участие в укреплении отраслевого профсоюза и внесших достойный вклад в стабилизацию работы организаций лесопромышленного комплекса; заносить в Книгу Почета профсоюза работников лесных отраслей Российской Федерации трудовые коллективы предприятий, участков, бригад, рабочих ведущих профессий, награжденных Дипломами и Призами, а также работников, получивших звание «Лауреат Премии профсоюза работников лесных отраслей Российской Федерации».

13.7. Оказывать содействие при обращении ветеранов отрасли в подтверждении им ранее присвоенных Почетных званий и Почетных знаков.

13.8. Для поощрения лучших учащихся лесотехнических школ и колледжей, выплачивать по результатам зимней и летней сессий Стипендии Отраслевого профсоюза в размере 1,5 величины социальной стипендии, предусмотренной для учащихся средних специальных заведений, согласно утвержденного Положения о выплате Стипендий Профсоюза работников лесных отраслей Российской Федерации (Постановление президиума ЦК профсоюза работников лесных отраслей России № 6 от 26.02.02.).

13.9. Используя членство в Международных профсоюзных федерациях, проводить обучение профсоюзного актива, как в России, так и в учебных центрах родственных зарубежных профсоюзов.

13.10. Проводить активную молодежную политику, осуществлять совместно с работодателями мероприятия, направленные на защиту интересов молодых работников и членов их семьи.

13.11. Распространить действие настоящего Соглашения на выборных освобожденных работников и наемных работников аппаратов всех выборных органов Профсоюза – членов Профсоюза.

14 Обязательства Сторон в области мотивации труда

Стороны соглашения считают главным в совместной работе:

14.1. Осуществлять взаимодействие с органами исполнительной и законодательной власти РФ и ее субъектов по применению и исполнению законов, нормативных актов по государственной поддержке стабилизации и финансовому оздоровлению организаций лесопромышленного комплекса.

Отстаивать общие интересы в органах законодательной (представительной), исполнительной и судебной властей, местного самоуправления, в общественных, некоммерческих и иных организациях.

Поддерживать отраслевые средства массовой информации материально.

14.2. В целях поднятия престижности ведущих профессий лесопромышленного комплекса, выявления лучших коллективов работников организаций, цехов и участ-

ков, улучшения взаимоотношений организаций - смежников, возрождения состязательности и взаимопомощи в лесных отраслях ежегодно к Дню работников леса:

- проводить Всероссийское профессиональное соревнование на звание «Лучший вальщик леса» (по отдельному плану);

- присуждать по результатам представленных материалов 100 Дипломов коллективам работников организаций и 100 Дипломов коллективам работников цехов, бригад и участков.

14.3. Представлять в Министерство промышленности и торговли Российской Федерации в соответствии с Положением:

- 50 работников, внесших наиболее значительный вклад в экономическое и социальное развитие лесопромышленного комплекса на поощрение Почетной грамотой Министерства промышленности и торговли Российской Федерации;

- 50 работников на присвоение звания « Почетный работник лесной промышленности».

14.4. День работников леса отмечать в торжественной обстановке в третье воскресенье сентября.

15.. Работодатели обязуются:

15.1. Принимать меры для получения прибыли в размерах, необходимых для выполнения установленных данным Соглашением минимальных гарантий и льгот работникам.

15.2 Принимать участие в финансировании проводимых совместно с профсоюзными организациями отраслевых конкурсов мастерства, спортивных соревнований и других профессиональных и физкультурно-оздоровительных мероприятий, проводимых как на федеральном, так и на территориальных уровнях.

16. Контроль за выполнением настоящего Соглашения и ответственность сторон.

16.1. Ни одна из сторон, заключив настоящее Соглашение, не может в течение установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

16.2. Выполнение условий настоящего Соглашения рассматривать на совместном заседании Президиума ЦК профсоюза работников лесных отраслей Российской Федерации и Союзом по итогам за 1 полугодие и год.

16.3. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляют:
на федеральном уровне - Отраслевая комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта Соглашения (далее Комиссия);

на региональном уровне – объединения работодателей и республиканские, краевые, областные комитеты профсоюза; в организациях – работодатели и профсоюзные комитеты.

16.4. При выявлении нарушений условий настоящего Соглашения Комиссия в письменной форме делает представление сторонам Соглашения. Стороны обязаны, не позднее чем в двухнедельный срок, провести взаимные консультации по существу представления, принять решение и в письменном виде, сообщить Комиссии.

- 16.5.. По всем вопросам, связанным с выполнением условий настоящего Соглашения, работодатели организаций и соответствующие комитеты профсоюза вправе обратиться в адрес Отраслевой комиссии по подготовке проекта Соглашения, по ведению коллективных переговоров.
- 16.6. Ответственность сторон наступает в соответствии с действующим законодательством.

СОСТАВ

Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта Отраслевого соглашения по лесопромышленному комплексу Российской Федерации на 2009-2011 годы

От профсоюза работников лесных отраслей Российской Федерации

- Гуторенко О.В. - заместитель председателя профсоюза,
сопредседатель комиссии
- Зейдиня О.И. - секретарь ЦК профсоюза
- Нестерушкин Ю.И. - заведующий отделом ЦК профсоюза
- Онучин А.П. - председатель Коми Республиканского комитета
- Михалев Н.Н. - председатель Карельского Республиканского
комитета
- Савкин А.Н. - председатель Архангельского обкома
- Зверева И.И.. - председатель Свердловского обкома
- Филатов С.А. - председатель Иркутского обкома
- Рожков А.С.. - председатель Московского обкома

От Союза лесопромышленников и лесозэкспортёров России

- Маклюков Л.М. - вице-президент Союза лесопромышленников и
лесозэкспортёров России, сопредседатель комиссии
- Савин В.А. - старший советник Союза лесопромышленников и
лесозэкспортёров России
- Расстворова О. С. - старший советник Союза лесопромышленников и
лесозэкспортёров России