

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
ПО ЛЕСОПРОМЫШЛЕННОМУ КОМПЛЕКСУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
НА 2006 - 2008 ГОДЫ**

Настоящее Отраслевое тарифное соглашение по лесопромышленному комплексу Российской Федерации на 2006 - 2008 годы (далее - Соглашение) заключено в соответствии с Законом Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях", Трудовым кодексом Российской Федерации и на основе действующего законодательства Российской Федерации.

Сторонами настоящего Соглашения являются:

от работников лесопромышленного комплекса - Профсоюз работников лесных отраслей Российской Федерации (далее - профсоюз);

от работодателей - Общероссийское отраслевое объединение работодателей "Союз лесопромышленников и лесозэкспортеров России" и его территориальные организации" (далее - работодатели).

Полномочность представителей работников и работодателей подтверждена их уставными документами и Положениями.

В соответствии со ст. 2 Закона Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях", ст. 45 Трудового кодекса Российской Федерации настоящее Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателями и работниками на уровне отрасли, и устанавливает минимальный уровень оплаты труда, стимулирующие и компенсационные выплаты сверх предусмотренных законодательством, условия труда и его охраны, социально-бытовые, трудовые льготы и гарантии работникам лесопромышленного комплекса.

Положения настоящего Соглашения обязательны к руководству и применению при заключении коллективных договоров, издании локальных нормативных актов, разрешении трудовых споров (конфликтов) и споров по возмещению вреда, причиненного работникам трудовым увечьем и иным повреждением здоровья в организациях лесопромышленного комплекса независимо от их организационно-правовых форм и вида собственности, включая организации лесного машиностроения, строительства, отраслевой торговли, научно-исследовательские и другие организации, в том числе организации с внешним управлением, осуществляющие хозяйственную деятельность и не финансируемые за счет бюджетных средств всех уровней, которые уполномочили стороны настоящего Соглашения разработать и подписать Соглашение от своего имени либо присоединились к нему впоследствии (далее - организации).

Соглашение распространяется на организации, которые вошли в состав Союза лесопромышленников и лесозэкспортеров России после его подписания или вышли в период действия.

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

Соглашение действует с 1 января 2006 года по 31 декабря 2008 года 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 регистрации в Федеральной службе по труду и занятости, а также довести настоящее Соглашение:

ЦК профсоюза, его органы - до работников организаций лесопромышленного комплекса;

Союз лесопромышленников и лесозэкспортеров России, его территориальные организации - до организаций лесопромышленного комплекса и их объединений.

Стороны договорились проводить совместное предварительное обсуждение:

- проектов отраслевых нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работников, работодателей по вопросам экономического и социального развития отрасли;

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

- вопросов, связанных с невыполнением условий настоящего Соглашения.

Профсоюз и работодатели устанавливают для работников лесопромышленного комплекса следующие трудовые, правовые и социальные нормы и гарантии:

1. Оплата труда, денежные вознаграждения,

компенсации, доплаты

1.1. Оплата труда.

1.1.1. Оплата труда рабочих производится на основе Единой тарифной сетки по оплате труда рабочих.

Таблица 1

ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ЕДИНОЙ ТАРИФНОЙ СЕТКИ  
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6
Тарифные коэффициенты	1,0	1,1	1,2	1,35	1,54	1,8

1.1.2. Квалификационные разряды рабочим, тарификация работ устанавливаются и осуществляются строго в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС).

1.1.3. Тарифная ставка рабочего первого разряда с нормальными условиями труда устанавливается путем умножения величины прожиточного минимума для трудоспособного населения соответствующего субъекта Российской Федерации на коэффициент, приведенный в таблице 2, учитывающий специфические особенности работы в отраслях промышленности.

Таблица 2

Отрасли						
лесогаготовительная			ЦБП	дерево-обрабатывающая	строительная	топливная
лесосека, лесосплав, подсочка леса, рубки ухода	н/склад и лесобиржа топлив. пром-сть	другие л/з работы				
Коэффициенты:						
1,4	1,3	1,1	1,2	1,0	1,1	1,3

1.1.4. Тарифные ставки рабочих других разрядов устанавливаются путем умножения величины тарифной ставки рабочего 1 разряда на соответствующий тарифный коэффициент, приведенный в таблице 1.

Конкретные коэффициенты устанавливаются в коллективном договоре.

1.1.5. Размеры тарифных ставок рабочих, установленные настоящим Соглашением, являются минимальным гарантированным уровнем оплаты труда, ниже которого ни одна организация, независимо от ее организационно-правовой формы, не имеет права платить лицам, занятым на условиях найма, при соблюдении установленной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнении работником установленных обязанностей или норм труда.

1.1.6. Пересмотр (индексация) тарифных ставок (окладов) осуществляется ежеквартально после опубликования величины прожиточного минимума в соответствии с Федеральным законом "О прожиточном минимуме в Российской Федерации". Кроме того, по итогам работы организации за квартал при положительных финансово-экономических результатах работодатель совместно с профсоюзным комитетом рассматривает вопрос о повышении размеров тарифных ставок и окладов работникам организации. Конкретный размер повышения размеров тарифных ставок и окладов, условия их повышения устанавливаются в коллективном договоре.

1.1.7. В организациях, применяющих тарифные ставки других производственных и непроизводственных отраслей экономики России, минимальная месячная тарифная ставка может быть установлена в соответствии с условиями оплаты труда в этих отраслях (Отраслевыми соглашениями), но во всех случаях она не должна быть ниже гарантированной настоящим Соглашением тарифной ставки 1 разряда с нормальными условиями труда.

1.1.8. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих.

В целях соблюдения принципов социальной справедливости и недопущения чрезмерной дифференциации в оплате труда рекомендовать собственнику устанавливать должностной оклад руководителю:

в организациях с численностью до 1,5 тыс. человек - в размере до 3-кратной величины средней заработной платы работников организации;

в организациях с численностью работающих от 1,5 до 5 тыс. человек - в размере до 5-кратной величины средней заработной платы работников организации;

в организациях с численностью работающих от 5 до 8 тыс. человек - в размере до 6-кратной величины средней заработной платы работников организации;

в организациях с численностью более 8 тыс. человек работающих - в размере до 8-кратной величины средней заработной платы работников организации.

Оплата труда специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника в пределах части фонда заработной платы, определенной коллективным договором для оплаты труда этой категории работников, с учетом сложившихся отраслевых пропорций в уровнях оплаты труда.

1.1.9. Доля тарифной оплаты труда в структуре заработной платы.

Доля тарифной оплаты труда в структуре заработной платы не может быть менее 60 процентов.

1.2. Доплаты и надбавки к тарифным ставкам и должностным окладам.

1.2.1. Работникам устанавливаются следующие дифференцированные доплаты и надбавки:

1.2.2. За работу с тяжелыми и вредными условиями труда - от 15 до 25 процентов тарифной ставки; с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - от 25 до 50 процентов тарифной ставки. Перечень профессий, работ и размеры доплат за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест и включают в коллективный договор.

1.2.3. За высокое профессиональное мастерство:

рабочим III разряда - до 12 процентов;

рабочим IV разряда - до 16 процентов;

рабочим V разряда - до 20 процентов;

рабочим VI разряда - до 24 процентов.

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

Условия, при которых устанавливаются надбавки за высокое профессиональное мастерство, их размеры должны быть включены в коллективный договор либо в приложение к нему.

1.2.4. Надбавки за классность трактористам, водителям грузовых и легковых автомобилей устанавливаются работодателем на основании решения аттестационной комиссии в размерах: 1 класс - до 50 процентов; 2 класс - до 25 процентов.

Конкретные размеры определяются в коллективном договоре.

1.2.5. Работникам лесопромышленного комплекса, которым в установленном порядке присвоены почетные звания Российской Федерации или субъекта Российской Федерации, и работающим по специальности рекомендуется устанавливать надбавки в размере не менее 30 и 20 процентов к окладу (тарифной ставке) соответственно. Конкретные размеры надбавок определяются в коллективном договоре.

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

1.3.1. Оплата труда при совмещении профессий и выполнении обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором (контрактом), дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон с участием профсоюзного комитета организации.

1.3.2. Доплата за работу в ночную и вечернюю смены.

Размер доплат за работу в ночную и вечернюю смены устанавливается коллективным договором, но не менее 40 процентов за работу в ночную смену и 20 процентов - за работу в вечернюю смену.

### 1.3.3. Оплата труда в сверхурочное время.

Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, выполняемая по совместительству, оплачивается в одинарном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются в коллективном договоре.

### 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 месячный оклад, - в размере неопределенной 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.

### 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 50 процентов часовой тарифной ставки, если продолжительность времени нахождения в пути составляет более 1 часа.

### 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 возвратиться к месту постоянного жительства, взамен суточных выплачиваются надбавки к заработной плате в размере 1,5 процента месячной тарифной ставки в сутки, но не менее 50 процентов установленного на предприятии размера суточных.

### 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 выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в размере, установленном в коллективном договоре, но не менее 75 процентов месячной тарифной ставки (оклада) работника.

### 1.3.9. Оплата времени при освоении новых производств.

Период освоения нового производства оплачивается в размере средней заработной платы в порядке и на условиях, определенных коллективным договором.

### 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 законами и иными нормативными правовыми актами.

Конкретные размеры оплаты труда за работу в местностях с особыми климатическими условиями определяются в коллективном договоре.

### 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 фактический заработок без ограничения его размеров, включая вознаграждение за выслугу. (Разъяснение Минтруда России от 11.09.95 N 3.)

### 1.3.12. Оплата времени простоя.

Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере тарифной ставки (оклада).

1.3.13. Вознаграждение за общие годовые результаты работы организации.

По итогам работы организации за год работникам выплачивается вознаграждение на условиях и в размерах, определенных в коллективном договоре.

1.3.14. Вознаграждение за выслугу лет.

Вознаграждение за выслугу лет выплачивается всем категориям работников организаций лесопромышленного комплекса, включая непромышленную группу. Размеры устанавливаются в организации согласно Положению, утвержденному работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом организации, но 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 г. N 352/23-54, для работников организаций фанерной промышленности - в размерах, 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 г. N 77/5-82.

1.4. Сроки и формы выплаты заработной платы.

1.4.1. Работодатели выплачивают заработную плату работникам организаций независимо от форм собственности не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором.

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

1.4.2. Выплата заработной платы руководителям организаций и структурных подразделений, их заместителям, а также административно-управленческому персоналу организаций независимо от форм собственности производится одновременно с выплатой заработной платы работникам.

1.4.3. В порядке исключения, в соответствии с коллективным договором, по письменному заявлению работника выплата заработной платы вместо денег может производиться частично в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы.

В случаях задержки заработной платы работодатель обязан выплачивать работникам аванс в размере не менее 4-кратной минимальной оплаты труда, установленной законодательством, а также выплачивать денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере, рассчитанном исходя из процента за пользование банковским кредитом. Для исчисления суммы применяются годовую учетную ставку Центрального банка Российской Федерации за пользование кредитом, действующую на 15-е число месяца, предшествующего выплате.

В случае приостановки работы по причине задержки выплаты заработной платы свыше 15 дней период приостановки оплачивается как простой не по вине работников, предупредивших об этом работодателя в письменной форме, в размере, предусмотренном ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже прожиточного минимума, установленного в регионе.

В коллективных договорах может быть предусмотрен другой, не ухудшающий предусмотренного выше, порядок возмещения потерь, выплаты денежной компенсации в связи с задержками заработной платы.

1.4.4. Погашение задолженности по заработной плате осуществляется по срокам согласно графикам погашения задолженности, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.4.5. В случаях имеющейся задолженности по заработной плате работникам премии руководителям организаций и управленческому персоналу не начисляются и не выплачиваются. Оказание им материальной помощи, за исключением помощи в критических ситуациях, определенных коллективным договором, не производится.

1.4.6. Организация, имеющая задолженность по заработной плате, до погашения задолженности не вправе использовать денежные средства на строительство административных зданий, приобретение квартир и коттеджей, ценных бумаг, мебели, автомобилей, предоставление кредитов и ссуд и на иные цели, не связанные с непосредственной производственной деятельностью организации.

1.4.7. Вид, системы оплаты и стимулирования труда, размеры тарифных ставок (окладов), а также соотношения в их размерах между категориями персонала и работниками различных профессионально-квалификационных групп, минимальная доля оплаты труда в себестоимости продукции, доля тарифной оплаты в общем фонде оплаты труда, выплаты компенсационного характера, иные выплаты определяются организациями самостоятельно через коллективный договор, но их уровень не должен противоречить настоящему Соглашению.

1.4.8. Установление и пересмотр систем, форм оплаты труда и материального стимулирования, а также введение и пересмотр норм выработки и нормативов численности производится работодателем с учетом мнения представительного органа работника. Все изменения производятся работодателем с обязательным извещением работников не позднее чем за 2 месяца.

## 2. Социальные гарантии

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 ним 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.

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

16 часов в неделю - для работников в возрасте до 16 лет;

5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

4 часа в неделю - для работников в возрасте от 16 до 18 лет;

4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

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 вышеуказанных норм.

2.2. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска в организациях лесного комплекса составляет 28 календарных дней и более.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в него не входят и не оплачиваются.

Для отдельных категорий работников в установленном порядке предоставляются дополнительные отпуска:

2.2.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором и не может быть менее трех календарных дней. При невозможности предоставления этого отпуска с письменного согласия работника переработка компенсируется как сверхурочная работа.

Перечень профессий и должностей и конкретная продолжительность отпусков определяется в зависимости от интенсивности, напряженности и объема работ работодателем совместно с профсоюзным органом организации и является неотъемлемой частью коллективного договора.

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

До утверждения Правительством Российской Федерации перечней производственных профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также минимальной продолжительности и условий предоставления этого отпуска действует Список, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Президиумом ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, а также продолжительность отпуска, установленная ч. 1 настоящего пункта Соглашения.

Продолжительность дополнительного отпуска составляет 7, 14 календарных дней в зависимости от выполняемой работы согласно Списку производств, работ, профессий и должностей.

2.2.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск за особый характер работы в лесной промышленности и лесном хозяйстве.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска за особый характер работы в лесной промышленности и лесном хозяйстве составляет 28 календарных дней за каждые 3 года непрерывной работы.

До утверждения Правительством Российской Федерации Перечня категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальной продолжительности этого отпуска и условий его предоставления действует: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 13 ноября 1979 года "Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве"; Постановление Совета Министров СССР от 13 ноября 1979 г. N 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 г. N 330/П-12 с изменениями и дополнениями, внесенными Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 17 мая 1988 г. N 300/П-5; "Перечень работ профессий и должностей, которые дают право рабочим и служащим, занятым на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве, на получение ежегодного отпуска продолжительностью 24 рабочих дня и после каждых трех лет непрерывной работы - дополнительного отпуска той же продолжительности и Порядок предоставления этих отпусков".

2.2.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Работникам, занятым на работах в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня в районах Крайнего Севера и 18 календарных дней в приравненных к ним местностях. Отпуск предоставляется по истечении 6 месяцев работы у данного работодателя.

2.2.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за многосменный режим работы.

Работникам с многосменным режимом работы предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 2 рабочих дней. Порядок, условия предоставления и продолжительность отпуска устанавливаются работодателем совместно с выборным профсоюзным органом организации.

2.2.6. Работникам предоставляются также другие отпуска, предусмотренные федеральным законодательством.

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.

2.3. Если по вине работодателя работник был фактически лишен права на досрочное назначение трудовой пенсии по старости из-за ненадлежащего оформления, утери (также утери вследствие пожара, наводнения), уничтожения документов (трудовой книжки, нарядов, путевых листов и т.д.), подтверждающих право на указанную пенсию, работодатель обязан осуществить его досрочный выход на пенсию за счет средств организации до достижения работником установленного законом пенсионного возраста.

2.4. В целях повышения социальной защищенности работников, закрепления кадров, соблюдения дисциплины труда работодатель за счет средств организации:

2.4.1. Выплачивает единовременно вознаграждение при увольнении работника в связи с уходом на пенсию (по старости или инвалидности) в размерах не менее 30-кратного минимального размера оплаты труда, установленного законодательством на федеральном или региональном уровне либо коллективным договором.

Иные размеры, порядок и условия вознаграждения организации устанавливают самостоятельно в коллективном договоре, в зависимости от непрерывного стажа работника на данном предприятии.

2.4.2. Компенсирует полностью или частично расходы на лечение, протезирование (за исключением протезирования зубов из драгоценных металлов и металлокерамики) и другие виды медицинской и социальной помощи, включая оплату проезда по направлению в

медицинские учреждения за пределами постоянного места жительства и возвращению к месту жительства; ремонт жилья; оказывает материальную помощь неработающим пенсионерам.

Конкретные размеры и условия компенсации определяются в коллективном договоре.

2.4.3. Принимает меры по улучшению условий жизни инвалидов и участников войны, ветеранов труда, одиноких престарелых граждан, семей погибших воинов в соответствии с коллективным договором.

2.4.4. 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" работодатель производит отпуск дров для отопления жилых помещений своим работникам, в том числе и бывшим, а также членам их семей на льготных условиях.

Порядок и условия льготного отпуска устанавливаются в коллективном договоре.

Работодатель компенсирует работникам, в том числе бывшим, фактическую стоимость приобретаемых топливных дров в размере, установленном на федеральном уровне или региональном уровне, или в коллективном договоре.

2.4.5. Оказывает 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.

2.4.6. Возмещает работнику расходы по временному найму жилья, кроме стоимости коммунальных услуг (электроэнергия, отопление, вода, газ), до момента обеспечения жильем. (Порядок и условия возмещения расходов определяются в коллективном договоре.)

2.4.7. Оказывает материальную помощь за счет средств организации при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Размеры и условия оказания материальной помощи определяются в коллективном договоре.

2.5. Социальная поддержка женщин и семей с детьми.

Льготы, пособия и компенсации для поддержки женщин и семей с детьми предоставляются и выплачиваются дополнительно к льготам, пособиям и компенсациям, установленным законодательством и нормативными актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, за счет собственных средств организации.

2.5.1. Работающим женщинам предоставляются следующие льготы:

- один дополнительный оплачиваемый день отдыха ежемесячно. При этом неиспользованные дни к очередному отпуску не присоединяются;
- возможность проведения необходимого медицинского обследования, лечения, получения медицинских консультаций в рабочее время (по согласованию с непосредственным руководителем работника);
- выплата ежегодного вознаграждения (в денежной форме или в виде подарка) к Международному женскому дню 8 марта.

Размеры и условия предоставления льгот определяются в коллективном договоре.

2.5.2. Беременным женщинам выплачивается единовременная компенсация стоимости приобретения медикаментов и витаминных препаратов в размере не менее 1-го минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

2.5.3. При рождении (усыновлении) ребенка женщине выплачивается единовременное пособие в размере не менее 3 минимальных размеров оплаты труда, а при рождении ребенка многодетной или одинокой матерью - пособие в размере не менее 4 минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством. Конкретные размеры устанавливаются в коллективном договоре.

2.5.4. Работнику (матери или отцу), находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, выплачивается ежемесячное пособие.

Размер выплачиваемого пособия определяется в коллективном договоре.

2.5.5. Одному из работающих родителей детей, обучающихся в младших классах (1 - 4 классы), в День знаний (1 сентября) предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха.

2.5.6. Семьям, имеющим детей (одному из родителей, работающих в организации), предоставляются следующие льготы:

- полностью или частично компенсируется стоимость содержания детей в детских дошкольных и лечебно-оздоровительных учреждениях;
- компенсируются не менее 50 процентов затраты на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям до 16 лет включительно;



- обеспечиваются бесплатными путевками в оздоровительные лагеря семьи, имеющие 2-х и более детей, детей-инвалидов, а также неполные семьи;
- дети до 14 лет обеспечиваются бесплатными билетами на праздничные новогодние представления и новогодними подарками.

В коллективном договоре может быть определен иной порядок предоставления льгот семьям, имеющим детей.

2.5.7. Предусматривать в программах обучения и повышения квалификации работников организаций участие женщин, вернувшихся на рабочие места из отпуска по уходу за ребенком.

2.5.8. Обеспечивать женщинам равные с мужчинами условия и возможности для карьерного роста.

2.6. Гарантии лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.6.1. Оплачивается проезд к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (кроме такси), а также компенсируются расходы на провоз багажа (до 30 кг) независимо от времени использования отпуска.

2.6.2. Оплачивается перевозка детей, выезжающих на санаторно-курортное лечение и отдых из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

2.6.3. Оплачивается стоимость проезда самого работника и членов его семьи, а также провоз багажа в случае переезда работника к новому месту жительства в связи с прекращением, расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия.

2.6.4. Сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства до 6 месяцев работникам, высвобожденным с предприятий в связи с их реорганизацией либо ликвидацией.

Конкретные условия выплат устанавливаются в коллективном договоре.

2.6.5. Детям семей работников, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях, учащимся школ и нуждающимся в стационарном лечении, оплачивается проезд к месту лечения в другие регионы Российской Федерации и обратно.

2.6.6. Оплачивается проезд работникам для медицинских консультаций и на лечение на основе медицинских документов в другие регионы Российской Федерации и обратно.

Размеры и порядок оплаты устанавливаются в коллективном договоре.

2.7. Выплата пособий по временной нетрудоспособности производится с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок.

2.8. Социальные льготы и гарантии молодежи.

К молодежи относятся лица в возрасте до 30 лет.

Работодатели и профсоюз обязуются:

2.8.1. Содействовать привлечению и закреплению молодежи в организациях, создавать общественные советы по работе с молодежью, разрабатывать положение о молодых специалистах, оказывать содействие советам молодых специалистов, молодежным комиссиям профсоюзных организаций.

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

2.8.3. Предусматривать в коллективных договорах организации:

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

- 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;

- предоставление займа молодым работникам для приобретения жилья и обзаведения домашним хозяйством.

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

### 3. Охрана труда, здоровья и экологии

3.1. Организации работодателей, их объединения независимо от организационно-правовой формы, отраслевой профсоюз и его структуры обязуются:

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

3.1.2. Обеспечить проведение административно-общественного контроля за соблюдением охраны труда.

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

3.1.4. На паритетных началах участвовать в рассмотрении споров, связанных с нарушением 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 при получении травм на производстве.

3.1.5. Организовать обучение и повышение квалификации по вопросам охраны труда, промышленной и экологической безопасности уполномоченных (доверенных лиц), членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда.

Проводить с привлечением представителей органов государственного надзора, отраслевого профсоюза обучение, аттестацию инженерно-технического персонала, специалистов, руководителей структурных подразделений по вопросам охраны труда и трудового законодательства.

3.1.6. Ежегодно проводить смотр-конкурс по охране труда, на лучшего уполномоченного (доверенное лицо), лучший комитет (комиссия) по охране труда.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. При решении организационных и технических вопросов соблюдать принцип приоритета сохранения жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности.

3.2.2. Разрабатывать Программы улучшения условий и охраны труда на рабочих местах, обеспечивать финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

3.2.3. Организовать горячее питание для работников, занятых на лесосечных операциях лесозаготовительного производства, а также при работах на открытом воздухе.

3.2.4. Проводить аттестацию рабочих мест с последующей сертификацией работ по охране труда в 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.

Включать в комиссии по аттестации рабочих мест представителя от профсоюзной организации.

3.2.5. Гарантировать сохранение за работником рабочего места, должности и среднего заработка на время приостановки работ по причинам нарушения законодательства об охране труда, норм и правил техники безопасности не по вине работника.

3.2.6. Обеспечить для всех поступающих на работу, а также для работников, переводимых на другую работу, проведение инструктажа по охране труда. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

3.2.7. Обеспечить проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбе в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

3.2.8. 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.

3.2.9. Обеспечивать работающих молоком и другими равноценными продуктами в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2003 г. N 13 "Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда".

3.2.10. Выделять на выполнение мероприятий по охране труда не менее 0,1 процента суммы затрат на производство продукции в год, без учета приобретения спецодежды. Конкретная величина денежных средств на охрану труда определяется соглашением по охране труда коллективного договора.

3.2.11. Беспрепятственно допускать в организации любой формы собственности профсоюзных инспекторов труда ЦК профсоюза, представителей территориальных организаций профсоюза, оказывают им помощь в выполнении их функциональных обязанностей.

3.2.12. Осуществлять приобретение только сертифицированной и соответствующей ГОСТам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами. Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание средств индивидуальной защиты производится за счет средств работодателя.

Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты 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 РФ от 29.12.97 N 68 (приложения N 4 и N 6).

3.2.13. Не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для их жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, в том числе по обеспечению средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами).

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных законодательством, работодатель обязан трудоустроить работника на время до устранения такой опасности, если предоставление работнику такой работы по объективным причинам невозможно, оплачивать время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья на уровне среднего заработка.

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

3.2.15. Обеспечить 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, обеспечить участие в их расследовании технических инспекторов труда ЦК профсоюза.

3.2.16. Выплачивать, в случае гибели работника в результате травмы на производстве, семье погибшего единовременное пособие, сверх установленного законодательством, в размере не менее 60-кратной минимальной заработной платы, определенной законодательством.

3.2.17. 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 в следующих размерах:

- инвалидам 1 группы - в размере 50-кратной минимальной заработной платы, установленной законом;
- инвалидам 2 группы - в размере 40-кратной минимальной заработной платы, установленной законом;
- инвалидам 3 группы - в размере 30-кратной минимальной заработной платы, установленной законом.

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

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

Предоставлять доверенным лицам (уполномоченным), членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда оплачиваемое время (не менее двух часов в неделю) для выполнения общественных обязанностей по контролю за состоянием условий труда, освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения.

Предусматривать в коллективном договоре надбавки к их заработной плате за активную добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

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

3.2.20. 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.

3.3. Профсоюз обязуется:

3.3.1. Предоставлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве, профзаболевании.

3.3.2. Разрабатывать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья и окружающей среды.

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

3.3.4. Осуществлять контроль за расходованием средств на охрану труда, приобретение средств индивидуальной защиты, оздоровление работников и их семей.

3.3.5. Оказывать помощь работникам, получившим профессиональное заболевание, пострадавшим от несчастных случаев на производстве (семьям погибших, умершего кормильца), в возмещении вреда их здоровью.

3.4. Страхование.

Работодатели организаций обязуются:

3.4.1. Возмещать стоимость путевок для оздоровления работников организаций, а также стоимость проезда на транспорте междугородного сообщения до места отдыха и обратно на условиях и в размерах, определенных в коллективном договоре, но не менее 50 процентов, а для проживающих в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению, - 100 процентов их стоимости.

3.4.2. Наряду со страховым обеспечением по обязательному социальному страхованию осуществлять дополнительное добровольное страхование всех работников организаций, включая следующие виды такого страхования:

- страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, болезней;

- медицинское страхование;

- пенсионное страхование по договорам с негосударственными пенсионными фондами и страховыми компаниями, имеющими государственную лицензию.

Порядок, виды страхования, страховые компании и размеры страховых сумм определяются в коллективном договоре.

3.4.3. Осуществлять совместно с представителями профсоюзной организации контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по государственному социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

3.4.4. Выплачивать полностью или частично разницу между размером пособия по временной нетрудоспособности, установленного федеральным законом, и среднемесячным заработком работника, исчисленного для определения размера пособия по временной нетрудоспособности.

Конкретные условия и размеры компенсации определяются в коллективном договоре.

#### 4. Гарантии занятости

Работодатели организаций независимо от их организационно-правовых форм обязуются:

4.1. Решение о сокращении численности или штата принимать только после предварительных консультаций с соответствующими профсоюзными органами, своевременно осуществлять реализацию мер по занятости, предусмотренных коллективным договором, соглашением либо 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.).

В случаях массового высвобождения, возникающего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением численности или штата, работодатели своевременно не менее чем за 3 месяца и в полном объеме представляют органам службы занятости, профсоюзному комитету, территориальному отраслевому комитету профсоюза информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить, и несут ответственность в установленном законом порядке.

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:

- 40 и более человек в течение 30 дней;

- 150 и более человек в течение 60 дней;

- 300 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 устанавливается трудовым или коллективным договором.

4.2. Обеспечивать достоверную и полную информацию профсоюзам о создании и ликвидации рабочих мест в организации.

4.3. Изменение режима рабочего времени в связи с ухудшением по объективным причинам финансово-экономического положения организации (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) производить в порядке, предусмотренном действующим законодательством, и с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. 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.

4.5. При массовом высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата воздерживаться от увольнения: женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет включительно; работников, имеющих 3-х и более детей; работников, воспитывающих детей-инвалидов; одиноких работников, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет включительно.

4.6. При увольнении работников, не достигших пенсионного возраста, в связи с сокращением численности или штата выплачивать выходное пособие сверх предусмотренного законодательством.

4.7. Оказывать материальную помощь работникам, получившим статус безработного, в размерах и на условиях, определенных в коллективном договоре.

4.8. Обеспечивать высвобождаемым работникам право пользования в течение времени, определенного коллективным договором, услугами детских дошкольных учреждений, лечебных учреждений, другими социально-бытовыми льготами и гарантиями: первоочередное трудоустройство при появлении вакансий; сохранение очереди на улучшение жилищных условий на период, устанавливаемый коллективным договором.

4.9. Совместно с профсоюзным комитетом и органами местного самоуправления принимать участие в разработке территориальных программ занятости, предусматривающих меры по созданию и сохранению рабочих мест, организацию обучения, подготовку, переквалификацию и трудоустройство высвобождаемых работников, резервирование отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

4.10. Производить за счет средств организации страхование работников от безработицы. Размер и порядок страховых взносов определяется в коллективном договоре.

4.11. Обеспечивать гарантии трудоустройства по специальности на период не менее 3 лет выпускникам учебных заведений, поступившим в организацию по предварительной заявке или в соответствии с заключенными трудовыми договорами.

4.12. 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.

4.13. Найм иностранной рабочей силы в организации производить с разрешения соответствующих государственных органов, решающих эти вопросы, и на условиях приоритетного права российских граждан на занятие вакантных рабочих мест.

4.14. Активно сотрудничать с органами службы занятости по вопросам трудоустройства работников, финансовых расходов на компенсационные выплаты работникам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы в связи с временным прекращением деятельности организации по объективным причинам.

## 5. Гарантии профсоюзной деятельности

5.1. Работодатели, их объединения, независимо от их организационно-правовых форм и численности, обязуются:

5.1.1. Содействовать деятельности профсоюзных комитетов в организациях любой организационно-правовой формы.

5.1.2. Распространять на освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в органы первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя, такие же социально-трудовые права и льготы, какими обладают работники организации в соответствии с коллективным договором.

5.1.3. Предоставлять профсоюзным комитетам в бесплатное пользование помещения, транспорт, мебель, телефонную связь. Обеспечивать бесплатное печатание, размножение информационных материалов, необходимых для работы профкома.

5.1.4. Предоставлять бесплатно профсоюзным органам установленную статистическую отчетность, а также любую другую информацию, затрагивающую интересы работников по социально-экономическим вопросам и не являющуюся коммерческой тайной.

5.1.5. Распространять на освобожденных профсоюзных работников, работников объектов соцкультбыта (клуб, стадион, профилакторий, лыжная база, спорткомплекс и др.), финансируемых полностью или частично за счет профсоюзного бюджета и бюджета государственного социального страхования, социально-бытовые и трудовые льготы, все виды материального стимулирования труда соответствующего коллектива работников за счет средств организации.

5.1.6. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза и препятствующих перечислению профсоюзных взносов через бухгалтерию организации (при наличии письменных заявлений работников).

5.1.7. Производить ежемесячно с выдачей заработной платы за истекший месяц бесплатное перечисление денежных средств в уплату членских профсоюзных взносов на счет профсоюза. При банкротстве организаций перечислять задолженность по профсоюзным взносам в порядке очередности, установленной законодательством, т.е. во вторую очередь, в том числе в территориальную организацию профсоюза.

5.1.9. Перечислять на расчетные счета профсоюзных комитетов организаций средства для организации оздоровительной, культурно-просветительной и иной уставной работы в организации в размере не менее 0,3 процента фонда оплаты труда.

5.1.10. Предусматривать участие представителей профсоюзных органов 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 законодательных прав, а также освобождать от работы для участия в качестве делегата съезда и в работе его выборных органов.

5.1.11. Сохранять среднюю заработную плату и возмещать командировочные расходы за время командировок, связанных с обучением, участием в работе и подготовке пленумов, профсоюзных конференций, заседаний профкома неосвобожденным профсоюзным работникам, общественным инспекторам труда профсоюза по охране труда, но не более 15 дней в году.

5.1.12. Обеспечивать участие профсоюзных комитетов в мероприятиях, связанных со сменой формы собственности, собственника, реструктуризацией, банкротством и ликвидацией организации.

5.1.13. Предусматривать возможность содержания профсоюзных работников за счет средств организации на условиях, определенных коллективным договором.

## 6. Обязательства профсоюза

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

6.1.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, укреплению трудовой дисциплины.

6.1.2. В соответствии с Уставом профессионального союза работников лесных отраслей Российской Федерации (России) 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 отраслевыми, территориальными соглашениями и коллективными договорами;
- дополнительного пенсионного обеспечения;
- постановки на учет и распределения жилья, садовых и огородных участков, сенокосных угодий;

- получения бесплатных консультаций и юридической помощи по социально-трудовым вопросам, оплачивать услуги 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; посещения детьми детских дошкольных учреждений;

- получения материальной помощи в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельствах.

6.1.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда и трудового законодательства.

6.1.4. Укреплять отраслевой профсоюз, принимать меры по увеличению членства в профсоюзе. В случае неперечисления 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 истечении 5-ти рабочих дней с момента уведомления работодателя и непогашения имеющейся задолженности по членским профсоюзным взносам направлять информацию в территориальную организацию отраслевого профсоюза, а также обращаться в арбитражный суд.

6.1.5. Совместно с работодателем участвовать в организации трудового соперничества, подведении итогов конкурсов, экономических соревнований, награждении победителей.

6.1.6. 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.

6.1.7. 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".

6.1.8. Оказывать содействие при обращении ветеранов отрасли в подтверждении им ранее присвоенных почетных званий и почетных знаков.

6.1.9. 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 утвержденному Положению о выплате стипендий Профсоюза работников лесных отраслей Российской Федерации (Постановление президиума ЦК профсоюза работников лесных отраслей России N 6 от 26.02.02).

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

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

6.1.12. Применять условия настоящего Соглашения для работников органов профсоюза.

## 7. Обязательства сторон в области мотивации труда

7.1. Стороны Соглашения считают главным в совместной работе:

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

7.1.2. Проводить работу с организациями лесопромышленного комплекса, их объединениями по формированию Отраслевого фонда социальной поддержки за счет целевых взносов хозяйственных и профсоюзных структур из средств, остающихся в их распоряжении, в размере 0,1 от фонда заработной платы.

7.1.3. В целях поднятия престижности ведущих профессий лесопромышленного комплекса, выявления лучших коллективов работников организаций, цехов и участков, 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.

7.1.4. Представлять в Министерство промышленности и энергетики 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, науки и технологий Российской Федерации;

- 50 работников на присвоение звания "Почетный работник лесной промышленности".

7.1.5. День работников леса отмечать в торжественной обстановке в 3-е воскресенье сентября.

7.2. Работодатели обязуются:

7.2.1. Обеспечить получение прибыли в размерах, необходимых для выполнения установленных данным Соглашением минимальных гарантий и льгот работникам.

## 8. Контроль за выполнением настоящего Соглашения и ответственность сторон

8.1. Отношения сторон в процессе реализации настоящего Соглашения регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях".

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

8.3. Стороны договорились:



8.3.1. Выполнение условий настоящего Соглашения рассматривать на совместном заседании Президиума ЦК профсоюза работников лесных отраслей Российской Федерации и Совета (Бюро) Союза лесопромышленников и лесозэкспортеров России по итогам за 1 полугодие и год.

8.3.2. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляют:

на федеральном уровне - Отраслевая комиссия для ведения переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения (далее - Комиссия);

на региональном уровне - объединения работодателей и республиканские, краевые, областные комитеты профсоюза;

в организациях - работодатели и профсоюзные комитеты.

8.3.3. По всем вопросам, связанным с выполнением условий настоящего Соглашения, работодатели организаций и соответствующие комитеты профсоюза вправе обратиться в адрес Отраслевой комиссии для ведения переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения.

8.3.4. При выявлении нарушений выполнения настоящего Соглашения комиссия в письменной форме делает представление сторонам Соглашения. Стороны обязаны, не позднее чем в двухнедельный срок, провести взаимные консультации по существу представления комиссии и принять решение в письменном виде.

8.4. Ответственность сторон.

8.4.1. Ответственность сторон наступает в соответствии с действующим законодательством.

При условии выполнения обязательств и положений настоящего Соглашения профсоюз обязуется воздержаться от объявления забастовок и вовлечения в них членов отраслевого профсоюза.

Председатель Профсоюза  
работников лесных отраслей  
Российской Федерации  
В.Н.ОЧЕКУРОВ

Президент Союза  
лесопромышленников  
и лесозэкспортеров России  
М.В.ТАЦЮН  
22 ноября 2005 года

Заместитель Министра  
промышленности и энергетики  
Российской Федерации  
И.С.МАТЕРОВ

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости. Регистрационный N 613-ТЗ от 9 марта 2006 г.

---