"Отраслевое соглашение по лесопромышленному комплексу РФ на 2024 - 2026 годы" (утв. Общероссийским отраслевым объединением работодателей "Союз лесопромышленников и лесоэкспортеров России" 15.12.2023, Общественной организацией "Профессиональный союз работников лесных

отраслей РФ")

Утверждено

Президент
Общероссийского отраслевого
объединения работодателей
"Союз лесопромышленников
и лесоэкспортеров России"
М.В.ТАЦЮН
15.12.2023

Председатель
Профессионального союза
работников лесных отраслей
Российской Федерации
Д.С.ЖУРАВЛЕВ

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ЛЕСОПРОМЫШЛЕННОМУ КОМПЛЕКСУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2024 - 2026 ГОДЫ

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Отраслевое соглашение по лесопромышленному комплексу Российской Федерации на 2024 - 2026 годы (далее - Соглашение) заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законами Российской Федерации "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ, "Об объединениях работодателей" от 27 ноября 2002 г. N 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 не отменными и не противоречащими действующему законодательству Российской Федерации.

Сторонами настоящего Соглашения являются:

- от работников лесопромышленного комплекса - Профессиональный союз работников лесных отраслей Российской Федерации (Рослеспрофсоюз), далее - "Профсоюз";

- от работодателей - Общероссийское отраслевое объединение работодателей "Союз лесопромышленников и лесоэкспортеров 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.

Настоящее Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ним экономические отношения работников и работодателей, устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы, создание безопасных условий труда работникам организаций лесопромышленного комплекса.

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. Работодатели, вступившие в Союз в период действия Соглашения, обязаны выполнять обязательства, предусмотренные этим Соглашением;

- работодателей, не являющихся членами Союза, заключившего Соглашение, которые уполномочили Союз 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.

Соглашение вступает в силу с 1 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года независимо от факта его уведомительной регистрации.

Стороны договорились:

- Считать основными направлениями совместной деятельности дальнейшее развитие социального партнерства и повышение эффективности заключаемых коллективных договоров, стабильной работы предприятий.

- Обеспечивать реализацию настоящего отраслевого Соглашения, способствовать заключению коллективных договоров в организациях лесопромышленного комплекса и осуществлению контроля за их выполнением. Принимать меры по урегулированию и предотвращению коллективных трудовых споров.

- Считать, что условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам, установленные Соглашением, не являются предельными. Выполнение установленных законодательством и данным Соглашением норм не ограничивает прав работодателей и представителей работников в их расширении при заключении, изменении, дополнении и продлении коллективных договоров с учетом финансового положения организации.

- 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.

- Совместно принимать предусмотренные законодательством меры, направленные на распространение условий Соглашения на организации, не участвовавшие в его заключении.

Стороны берут на себя обязательства опубликовать Соглашение на сайте Союза 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.

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 об оплате и стимулированию труда, утвержденными работодателями с учетом мнения представительного органа работников.

При заключении коллективных договоров на локальном уровне социального партнерства стороны включают в них общие условия оплаты труда, а именно размеры минимальной заработной платы; доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; доплат и надбавок стимулирующего характера, премий.

1.1.2. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.

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. 133.1 ТК РФ, более высокого уровня минимальной заработной платы, работодателями, заключившими указанное соглашение или присоединившимся к нему, должен применяться размер минимальной заработной платы, установленный в субъекте Российской Федерации.

1.1.4. Условия оплаты труда работников, 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. Работодатели принимают меры по сохранению и повышению уровня реального содержания заработной платы.

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает, в том числе, индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Не реже одного раза в календарном году стороны социального партнерства на локальном уровне рассматривают вопрос об индексации заработной платы.

Сроки, условия и порядок проведения индексации с учетом всей совокупности обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя, устанавливаются в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

1.1.6. Работодатели обеспечивают соответствие уровня оплаты труда квалификации работника, сложности, количеству, качеству и условиям труда.

При установлении системы оплаты труда работников, а также компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) работодатели стремятся к увеличению в процентном соотношении в заработной плате размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) по отношению к компенсационным и стимулирующим выплатам.

1.1.7. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере не менее дневной тарифной ставки работника за каждый день.

Конкретный размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, при отсутствии коллективного договора - локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере (ст. 112 ТК РФ).

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад должностной оклад).

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

1.2.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда для класса 3.1 условий труда на их рабочих местах, установленного по результатам специальной оценки условий труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников дифференцированно, в зависимости от класса условий труда на их рабочих местах в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

1.2.2. Работодатели могут выплачивать работникам надбавку за профессиональное мастерство.

Размеры, порядок и условия выплаты надбавок за профессиональное мастерство устанавливаются работодателями с учетом мнения представительного органа работников и

должны быть включены в коллективный договор, а при его отсутствии - утверждены локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

1.2.3. Работодатели могут устанавливать надбавки за классность трактористам, водителям грузовых и легковых автомобилей на основании решения аттестационной комиссии.

Конкретные размеры надбавок определяются в трудовом договоре, коллективном договоре, а при его отсутствии - утверждаются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

1.2.4. Работодатели устанавливают единовременное вознаграждение работникам организаций лесопромышленного комплекса, которым присвоены почетные звания Российской Федерации и работающим по специальности.

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

1.3.1. 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, но не может быть менее 10 процентов заработной платы работника, пропорционально отработанному времени.

1.3.2. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, но не менее 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время, если коллективным договором не предусмотрено иное.

1.3.3. 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 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, а при его отсутствии - в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

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

1.3.4. 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, при его отсутствии - локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

С письменного согласия 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. Рекомендовать работодателям за время нахождения в пути к месту работы и обратно работникам, занятым в организациях лесозаготовительной, лесохимической промышленности и строительства объектов лесопромышленного комплекса производить доплату в размерах не менее 40 процентов часовой тарифной ставки, если продолжительность времени нахождения в пути составляет более 1 часа в одну сторону.

Конкретный размер доплаты устанавливается в коллективном договоре, а при его отсутствии - в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

1.3.6 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 Российской Федерации от 03.02.2005 г. N 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, а при его отсутствии - утверждаются локальным нормативным актом принятым с учетом мнения представительного органа работников.

1.3.7. 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 Российской Федерации от 03.02.2005 г. N 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 а при его отсутствии - утверждаются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

1.3.8. Коллективным договором или трудовым договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).

1.3.9. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями осуществляется в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3.10. Районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, установленные в соответствии с законодательством Российской Федерации, для работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока начисляются в порядке и на условиях, предусмотренных действующей у работодателя системой оплаты труда.

1.3.11. 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 (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

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, а при его отсутствии - в локальном нормативном акте, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

1.3.12. По итогам работы организации за год работникам может выплачиваться вознаграждение на условиях и в размерах, определенных в коллективном договоре, а при его отсутствии - в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения

представительного органа работников.

1.3.13. Вознаграждение работникам за выслугу лет может выплачиваться на условиях и в размерах, определенных в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

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, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Всем работникам ежемесячно выдаются расчетные листки по заработной плате их форма устанавливается работодателями с учетом мнения представительного органа работников.

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 ТК РФ.

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 работодатели обязаны 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, а при их отсутствии - в локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников, 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 ТК РФ 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 I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более, чем до 40 часов в неделю, с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации, установленной в порядке, в размерах и на условиях, определенным коллективным договором.

Компенсация за полностью отработанный период устанавливается в размере не менее часовой тарифной ставки за каждый отработанный час с начислением на нее компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных системой оплаты труда.

2.1.1, Когда по условиям производства (работы) или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени, при условии, что продолжительность рабочего времени за учетный период не превысит нормального числа рабочих часов.

Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

2.1.2. При суммированном учете рабочего времени нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

При подсчете нормы рабочих часов, которые необходимо отработать в учетном периоде, из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы (в частности, ежегодный отпуск, учебный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, временная нетрудоспособность, период выполнения государственных, общественных обязанностей). Норма рабочего времени в этих случаях должна уменьшаться на количество часов такого отсутствия, приходящихся на рабочее время.

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.

Нерабочие 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 предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящего пункта, для класса 3.2 условий труда на их рабочих местах составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора дифференцированно, в зависимости от класса условий труда на их рабочих местах.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную

продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящего пункта, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией, определяемой в порядке, установленном ч. 4 ст. 139 ТК РФ.

В стаж работы, дающий право на этот отпуск, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время более половины рабочего дня (смены).

2.3.2. 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 16 календарных дней в приравненных к ним местностях.

В остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате - 8 календарных дней (ст. 14 Закона Российской Федерации от 19.02.93 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"),

2.3.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, порядок и условия предоставления отпуска и его конкретная продолжительность устанавливается коллективным договором (ст. 119 ТК РФ).

2.3.4. 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, а при их отсутствии - локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения представительного органа работников

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.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться

ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263, ТК РФ).

2.А. 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.

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).

3. Социальные гарантии

3.1 В целях повышения социальной защищенности работников, закрепления кадров, соблюдения дисциплины труда работодатели могут предусматривать следующие гарантии, компенсации и льготы:

3.1.1. Выплату единовременного вознаграждения при увольнении работника в связи с уходом на пенсию (по старости или инвалидности).

Размеры, порядок и условия вознаграждения устанавливаются в коллективном договоре, а при его отсутствии - в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

3.1.2. Полную или частичную компенсацию расходов на проведение платной операции и платного обследования, не включенных в Программу государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов, работнику организации или члену его семьи, находящемуся на его иждивении, включая оплату проезда в медицинское учреждение, находящееся за пределами постоянного места жительства и обратно.

Конкретные размеры и условия выплаты компенсации определяются в коллективном договоре, а при его отсутствии - в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

3.1.3. Меры по улучшению условий жизни работников организации, являющихся ветеранами труда организации, ветеранами Великой Отечественной войны, инвалидами Великой Отечественной войны, ветеранами боевых действий, инвалидами боевых действий, в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников

3.1.4. Оказание технической и материальной помощи индивидуальным застройщикам в лесных поселках при наличии отвода земельного участка и плана его застройки. Размер и порядок этой помощи регулируется коллективным договором, а при его отсутствии - локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

3.1.5. Полное или частичное возмещение стоимости путевок для оздоровления работников организации в порядке, установленном действующим законодательством, коллективным договором, а при его отсутствии - локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. Работодатели обязаны 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 приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 мая 2021 г. N 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек".

3.3. Работодатель совместно с представительным органом работников при необходимости рассматривают возможность производить отпуск дров для отопления работникам организаций (в том числе, бывшим работникам) на льготных условиях. Порядок и условия отпуска дров, льготный размер оплаты устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия и льготный размер оплаты устанавливаются в коллективном договоре, а при его отсутствии - в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

3.4. Работодатели могут заключать с первичными профсоюзными организациями соглашения о дополнительных социальных гарантиях и льготах работникам - членам Рослеспрофсоюза.

4. Социальная поддержка женщин и семей с детьми

4.1. За счет собственных средств работодателям 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 стоимости приобретенных лекарств и витаминных препаратов по фактическим затратам согласно медицинским рецептам, но не больше двух раз в период беременности;

- выплату при рождении (усыновлении) ребенка единовременного пособия в размере, установленном в коллективном договоре.

Иные условия, размеры, предельные суммы выплат, не ухудшающие положение работников, устанавливаются работодателями совместно с представительным органом работников организаций коллективным договором, а при его отсутствии - утверждается локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

4.2. Работодатели могут предоставлять одному из работающих родителей детей-первоклассников, в День знаний (1 сентября) дополнительный неоплачиваемый день отдыха. Указанное условие включается в коллективный договор, а при его отсутствии - утверждается локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

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, а при его отсутствии - утверждаются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Работодатели обязаны обеспечивать женщинам равные с мужчинами права и свободы и равные возможности для их реализации.

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

5.1. Работодатели предоставляют работникам, занятым в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

- компенсацию расходов, связанных с переездом к новому месту работы работника и членов его семьи применительно к ст. 326 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, устанавливаются коллективными договорами, а при их отсутствии - локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. При установлении размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно должно быть обеспечено их соответствие целевому назначению данной компенсации как гарантирующей работнику возможность выехать для отдыха и (или) оздоровления.

5.2. Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера, и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, выплачивается выходное пособие в размере не менее 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 работодателями по прежнему месту работы за счет средств этой организации (ст. 318 ТК РФ).

Коллективными договорами организаций могут быть предусмотрены иные размеры и порядок выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего месячного заработка, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

6. Социальные льготы и гарантии молодежи

6.1 Работникам в возрасте до 35 лет работодатели выплачивают с первого дня работы в организации в соответствии с трудовым договором процентную надбавку к заработной плате в полном размере, если к этому дню они прожили в районах Крайнего Севера или приравненных к нему местностях не менее 5 лет.

6.2. Работодатели и Профсоюз обязуются:

6.2.1. 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. Разрабатывать и реализовывать комплексные программы по работе с молодежью

6.3. Работодатели обязуются:

6.3.1. Создавать условия для повышения квалификации и профессионального роста молодых работников, для получения профессионального образования.

6.3.2. Предоставлять преимущественное право поступления на работу гражданам, уволенным с военной службы по призыву или альтернативной гражданской службы, которые до призыва на военную службу или до прохождения альтернативной гражданской службы работали в данной организации, в течение трех месяцев после увольнения их с военной службы или альтернативной гражданской службы.

7. Охрана труда, здоровья и экологии

Работодатели обязуются:

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

7.2. Разрабатывать Программы улучшения условий и охраны труда на рабочих местах, обеспечивать финансирование и выполнение включенных в них мероприятий. Обеспечивать контроль выполнения указанных Программ.

7.3. Обеспечивать проведение административно-общественного контроля соблюдения охраны труда.

7.4. Разрабатывать и своевременно пересматривать в соответствии с действующим законодательством инструкции по охране труда, нормативно-техническую документацию, регламентирующую работу по обеспечению экологической безопасности и охране труда.

7.5. Принимать меры по устранению нарушений законодательства о труде и охране труда.

7.6. Организовывать обучение по вопросам охраны труда профсоюзных уполномоченных (доверенных лиц), членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, членов комиссий по проведению специальной оценки условий труда.

7.7. Создавать условия для отдыха и приема пищи работникам. Организовывать горячее питание для работников, занятых на лесосечных операциях лесозаготовительного производства.

7.8. В соответствии с установленным порядком проводить специальную оценку условий труда с обязательным включением в состав комиссии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в количестве, определяемом с учетом численности работников организации и с учетом организационной структуры предприятия.

Обеспечить возможность присутствия работников при проведении специальной оценки условий труда на их рабочих местах, получение разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах.

Своевременно 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.

7.9. Обеспечивать для всех поступающих на работу, а также для работников, переводимых на другую работу, проведение инструктажей по охране труда. Организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.10. 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 в соответствии с медицинскими рекомендациями За время прохождения указанных медицинских осмотров за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

7.11. До использования новых или не применяемых в организации ранее вредных или опасных веществ разрабатывать меры по сохранению жизни и здоровья работника.

7.12. Обеспечивать работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком и другими равноценными продуктами в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 16 мая 2022 г. N 298н "Об утверждении перечня отдельных видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов, а также норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания" и Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 мая 2022 г. N 291н "Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов".

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.

7.13. 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, а при его отсутствии - в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников (часть 3 ст. 225 ТК РФ).

7.14. 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 ТК РФ; п. 5 ст. 11 Федерального закона от 12.01.1996 г. "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"),

7.15. Приобретать и выдавать за счет собственных средств организации специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными типовыми нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

С учетом мнения представительного органа работников 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.

7.16. 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 заботу 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 ТК РФ 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 ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатели не имеют права требовать от работника исполнения ими трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

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. 216.1 ТК РФ).

7.17. Осуществлять профессиональную переподготовку работников при наличии их желания за счет средств организации в случае ликвидации рабочего места по результатам проведения специальной оценки условий труда, а также вследствие нарушения требований охраны труда.

7.18. 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 в состав комиссии.

7.19. В целях компенсации вреда (включая морального) в случае гибели работника в результате травмы на производстве, производить одному из членов семьи погибшего единовременную выплату сверх установленного законодательством размера в сумме не менее 25 - кратной величины МРОТ (применяемого для регулирования оплаты труда), определенного федеральным законодательством на момент выплаты.

Конкретные порядок, условия и размеры выплаты устанавливаются в коллективном договоре, а при его отсутствии - в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

В случае предъявления родственниками погибшего требований о компенсации вреда в судебном порядке работодатель вправе не производить выплату в соответствии с настоящим пунктом до определения размера компенсации вреда судом. В случае добровольной или на основании решения суда компенсации вреда работодателем, выплаченные в соответствии с настоящим пунктом суммы подлежат зачету или возврату (удержанию), если их выплата была уже произведена.

7.20. В случае причинения вреда здоровью в результате полученного трудового увечья или профессионального заболевания, производить работнику, при стойкой утрате трудоспособности, единовременную выплату сверх установленных законодательством размеров В случае предъявления работником требований о компенсации вреда в судебном порядке работодатель вправе не производить выплату в соответствии с настоящим пунктом до определения размера компенсации вреда судом. В случае добровольной или на основании решения суда компенсации вреда работодателем, выплаченные в соответствии с настоящим пунктом суммы подлежат зачету или возврату (удержанию), если их выплата была уже произведена

Лицам, не являющимся инвалидами, но имеющими стойкую утрату трудоспособности, единовременная выплата производится в размере, равном выплатам инвалидам 3 группы.

Конкретные порядок, условия и размеры выплаты устанавливаются в коллективном договоре, а при его отсутствии - утверждаются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

7.21. 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 при необходимости экстренной госпитализации.

8. Профсоюз обязуется:

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

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

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

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

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

9. Гарантии занятости. Работодатели обязуются:

9.1. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатели обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих 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 работодатели обязаны 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 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. N 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 Российской

Федерации от 05.02.1993 г. N 99).

Своевременно осуществлять реализацию мер по содействию занятости, предусмотренных коллективным договором, определенных в ходе консультаций.

Руководствоваться Рекомендациями по взаимодействию социальных партнеров в организации в условиях экономического кризиса (Письмо Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 5 мая 2009 г. N П27-14932-РТК).

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, межрегиональных, региональных, территориальных отраслевых соглашениях 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.

9.2. При принятии работодателем решения о прекращении в организации производства определенных работ с выводом их в аутсорсинг содействовать проведению консультаций с представителями компании аутсорсера при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации об уровне оплаты труда, социальных гарантий работников и по другим вопросам социально-трудовых отношений.

9.3. 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 недопущений увольнений по сокращению численности или штата производить в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством, и с учетом мотивированного мнения представительного органа работников

9.4. 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.

9.5. Обеспечивать работникам, высвобожденным в связи с сокращением численности или штата, 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.

9.6. 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.

9.7. 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, если иное не предусмотрено законом

9.8. Работодатели обязаны 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

Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации").

9.9. Работодателям рекомендуется при увольнении работников не достигших общеустановленного законодательством пенсионного возраста (до 2-х лет), в связи с сокращением численности или штата, при наличии финансовых средств, выплачивать выходное пособие сверх предусмотренного законодательством в порядке, предусмотренном коллективным договором, а при его отсутствии - локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

Работодатели обязуются:

10.1. Не препятствовать созданию и деятельности первичных профсоюзных организаций.

10.2. 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, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.3. 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).

Работодатели, численность работников которых превышает 100 человек, безвозмездно предоставляют 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 ТК РФ).

10.4. В двухнедельный срок 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, кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством.

10.5. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза.

10.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из начисленной заработной платы работников. Обеспечивать сохранность заявлений работников, не требовать периодического повторного написания работниками указанных заявлений. Порядок перечисления взносов определяется коллективным договором.

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, а при их отсутствии - локальными нормативными актами принятыми с учетом мнения выборного органа первичных профсоюзных организаций.

10.6.1. Работодатели бесплатно перечисляют из заработной платы работников - членов Профсоюза на основании их личных письменных заявлений взносы в кассу взаимопомощи, взносы в счет погашения выданных из кассы взаимопомощи ссуд на счета первичных профсоюзных организаций в порядке, установленном коллективным договором, соглашением.

10.7. В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную и иную, предусмотренную Уставом профсоюзной организации работу.

Конкретный размер денежных средств рекомендуется устанавливать в коллективном договоре.

10.8. Предусматривать участие представителей выборных органов профсоюзных организаций в работе общих собраний (конференций) по выполнению условий коллективных договоров, в работе трудовых арбитражей при разрешении трудовых споров, конфликтов

Обеспечивать возможность беспрепятственного доступа представителей выборных органов профсоюзных организаций ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных им прав и законных интересов, если они соблюдают требования охраны труда и не создают помех технологическому процессу.

10.9. Рассматривать в установленном порядке предписания по устранению нарушений норм трудового законодательства, выдаваемые правовыми и техническими инспекторами труда Профсоюза.

10.10. 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,

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, а при его отсутствии - локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников

10.11. Обеспечить участие работников в управлении организацией в форме:

- проведения выборным органом первичной профсоюзной организации консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных законодательством;

- 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;

- иных формах, определенных статьей 53 ТК РФ.

11. Обязательства профсоюза

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

11.1. При условии соблюдения работодателями действующего законодательства, отсутствия в организации коллективных трудовых споров, выполнения условий настоящего Соглашения, условий коллективных договоров, воздерживаться от организации и объявления забастовок.

При наличии оснований для объявления забастовки проводить предварительные консультации с работодателями в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

11.2. В соответствии с Уставом профсоюза осуществлять защиту интересов работников в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

11.3. 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 от 10 января 2003 г N 8-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" и отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам финансирования мероприятий по содействию занятости населения").

11.4. Осуществлять профсоюзный контроль соблюдения трудового законодательства, иных правовых нормативных актов, регламентирующих социально-трудовые вопросы, принимаемых как на федеральном, так и на региональном и локальном уровнях (ст. 370 ТК РФ).

11.5. Укреплять отраслевой профсоюз, принимать меры по увеличению членства в профсоюзе.

В случае не перечисления работодателем на счет профсоюзной организации удержанных из заработной платы членских профсоюзных взносов:

- в течение 10 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 10 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.

11.6. Совместно с работодателями участвовать в организации трудового соперничества, подведения итогов конкурсов, экономических соревнований, награждении победителей.

Награждать Почетными Грамотами и денежными премиями работников, трудовые коллективы, профсоюзных активистов, принимающих активное участие в укреплении отраслевого профсоюза и внесших достойный вклад в развитие 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".

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

11.8. Для поощрения лучших учащихся лесотехнических школ, техникумов и колледжей, выплачивать по результатам зимней и летней сессий стипендии отраслевого Профсоюза согласно утвержденному Положению о стипендиях Профессионального союза работников лесных отраслей Российской Федерации (постановление Президиума Рослеспрофсоюза N 4

от 20.04.2021 г.).

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

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

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

11.12. Первичные профсоюзные организации Рослеспрофсоюза могут предусматривать в коллективных договорах дополнительные социальные гарантии для членов Профсоюза за счет членских профсоюзных взносов.

12. Обязательства Сторон в области мотивации труда

12.1. 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.

12.2. 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 Всероссийские профессиональные соревнования и конкурсы по отдельному плану;

- присуждать по результатам представленных материалов Дипломы коллективам организаций и коллективам цехов, бригад и участков.

12.3. В соответствии с ведомственными нормативными актами, регулирующими порядок награждения, представлять в соответствующий орган государственной власти кандидатуры работников, внесших наиболее значительный вклад в экономическое и социальное развитие лесопромышленного комплекса для поощрения благодарностью, награждения Почетной грамотой или для присвоения звания Почетный работник лесной промышленности".

Работодатели обязуются информировать Профсоюз о кандидатурах работников представленных к поощрению, путем направления копий решений о представлении к награждению в территориальные организации Профсоюза.

Должностные лица, инициировавшие ходатайство о награждении несут персональную ответственность за достоверность представленных справок и сведений, содержащихся в наградных документах.

12.4. День работников леса отмечать в торжественной обстановке в третье воскресенье сентября. Работодатели могут предусматривать в коллективном договоре, а при его отсутствии - в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников, выплату единовременного вознаграждения работникам к Дню работников леса, ее размер, порядок и условия.

12.5. Работодатели обязуются 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.

13. Контроль за выполнением настоящего Соглашения и ответственность сторон

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

13.2. Выполнение условий настоящего Соглашения стороны рассматривают на совместном заседании Президиума ЦК Профсоюза работников лесных отраслей Российской Федерации и Совета Союза по итогам за 1 полугодие и год.

13.3. Контроль выполнения настоящего Соглашения осуществляют:

- на федеральном уровне - Отраслевая комиссия по подготовке проекта Соглашения, по ведению коллективных переговоров (далее Комиссия);

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

- в организациях - работодатели и профсоюзные комитеты;

- соответствующие органы по труду.

13.4. 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 представить Комиссии.

13.5. По всем вопросам, связанным с выполнением условий настоящего Соглашения, работодатели организаций и соответствующие комитеты профсоюза вправе обратиться в адрес Комиссии.

13.6. Ответственность сторон наступает в соответствии с действующим законодательством.

КОМИССИЯ
ПО ВЕДЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ, ПОДГОТОВКЕ ПРОЕКТА ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ ПО ЛЕСОПРОМЫШЛЕННОМУ КОМПЛЕКСУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2024 - 2026 ГОДЫ

От ОООР "Союз лесопромышленников и лесоэкспортеров России":

1.	Прилипов В.А.	Вице-президент ОООР "Союз лесопромышленников и лесоэкспортеров России"
2.	Бондаренко Л.В.	Начальник отдела кадров АОР "Можгинское деревообрабатывающее народное предприятие "Красная Звезда"

3.	Вершинин О.Л.	Заместитель генерального директора по правовым вопросам - начальник отдела леса АО "Красный Якорь"
4.	Гейм Ю.С.	Руководитель направления по взаимодействию с органами власти SFT Group
5.	Евстафьев А.В.	Директор по лесным отношениям АО "Группа компаний "Вологодские лесопромышленники"
6.	Иванов Н.В.	Вице-президент по реализации государственных программ, устойчивому развитию и лесной политике ПАО Группа компаний "Сегежа"
7.	Кожан Н.Н.	Заместитель генерального директора по коммерческим вопросам АО "Шелеховский комплексный леспромхоз"
8.	Моховикова Е.В.	Директор по персоналу АО "Соликамскбумпром"
9.	Растворова О.С.	Заместитель начальника департамента ОООР "Союз лесопромышленников и лесоэкспортеров России"
10.	Саввина О.И.	Административный директор АО "Архангельский ЦБК"
11.	Цой А.С.	Директор по персоналу АО "Каменская бумажно-картонная фабрика"

От Профессионального союза работников лесных отраслей Российской Федерации:

1.	Журавлев Д.С.	Председатель Профсоюза
2.	Герман И.Л.	Председатель Московской областной организации Профсоюза работников лесных отраслей
3.	Костин А.Н.	Председатель Архангельской областной организации Профсоюза

4.	Осипов С.В.	Заместитель Председателя Коми республиканской организации Профсоюза
5.	Порошин В.А.	Заместитель Председателя Иркутской областной организации Профсоюза
6.	Рассветалова Ф.К.	Председатель Вологодской областной организации Профсоюза

Версия #1
Журнал АО создал 15 декабря 2023 14:15:27
Журнал АО обновил 26 февраля 2024 17:53:18