

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по лесопромышленному комплексу

Российской Федерации

на 2012-2014 годы

г. Москва

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Отраслевое соглашение по лесопромышленному комплексу Российской Федерации на 2012-2014 годы (далее - Соглашение) заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ, «Об объединениях работодателей» от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, регулирующими социально-трудовые отношения, а также законами и нормативными правовыми актами, действовавшими на территории СССР, РСФСР не отменными и не противоречащими действующему законодательству Российской Федерации.

Сторонами настоящего Соглашения являются:

- от работников лесопромышленного комплекса - Профсоюз работников лесных отраслей Российской Федерации (Рослеспрофсоюз), далее «Профсоюз»;
- от работодателей: – Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Союз лесопромышленников и лесозэкспортеров России»;

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, устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам организаций лесопромышленного комплекса.

Соглашение действует в отношении:

- всех работодателей, являющихся членами Союза, заключившего Соглашение. Прекращение членства в Союзе не освобождает работодателей 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 в полном объеме.

Соглашение действует в течение трех лет и вступает в силу с 1 января 2012 года.

Стороны берут на себя обязательства опубликовать Соглашение в «Лесной газете», 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.

Стороны Соглашения договорились проводить совместные предварительные обсуждения:

- проектов отраслевых нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними вопросы экономического характера, разрабатываемых внутри организаций работодателей;

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

- вопросов, связанных с невыполнением условий настоящего Соглашения.

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

1.1. Оплата труда.

1.1.1. Оплата труда работников организаций производится в соответствии с положениями об оплате и стимулированию труда, утвержденными работодателями с учетом мнения представительного органа работников.

Сторонам Соглашения рекомендуется включать в коллективные договоры общие условия оплаты труда, включающие 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 организации производится с учетом действующего Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.1.3. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже

минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

В случае установления в субъекте Российской Федерации трехсторонним региональным соглашением в порядке, установленном ст. 133 со значком 1 Трудового кодекса РФ, более высокого уровня минимального размера заработной платы, работодателями, заключившими указанное соглашение или присоединившимся к нему, должен применяться минимальный размер оплаты труда, 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. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги осуществляется путем индексации заработной платы. Сроки, условия и порядок проведения индексации устанавливаются в коллективном договоре и (или) в локальном нормативном акте.
- 1.1.6. Рекомендовать работодателям ориентироваться при определении минимальной тарифной ставки (оклада) работников организаций, применяющих тарифные системы оплаты труда, на оптимизацию удельного веса тарифа в заработной плате для такой организации.
- 1.1.7. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, 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 (Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ) ст. 112.)

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 тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в [порядке](#), определяемом Правительством Российской Федерации (далее РФ), с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателями

с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [ст. 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 и должны быть утверждены локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников или включены в коллективный договор.

- 1.2.3. Надбавки за классность трактористам, водителям грузовых и легковых автомобилей, если эти надбавки не учтены при определении оклада, устанавливаются работодателями на основании решения аттестационной комиссии в размерах:

- 1 класс - от 25 процентов и выше;

- 2 класс - до 25 процентов.

Конкретные размеры надбавок определяются в коллективном договоре или локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников, или в трудовом договоре.

- 1.2.4. Рекомендовать работодателям устанавливать единовременное вознаграждение работникам организаций лесопромышленного комплекса, которым в установленном порядке присвоены почетные звания Российской Федерации и работающим по специальности. Конкретный размер вознаграждения определяется в коллективном договоре или локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

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% заработной платы работника.

- 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 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554).

- 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, 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, 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 оплаты устанавливается в коллективном договоре или 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 РФ от 03.02.2005 г. № 51 «О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета».

Конкретные условия и размер надбавок устанавливаются в коллективном договоре или локальном нормативном акте, принятом 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 работ в размере, установленном применительно к [постановлению](#) Правительства РФ от 03.02.2005 г. № 51 «О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета».

Конкретные условия и размер надбавок устанавливаются в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

- 1.3.8. Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников 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).

На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

Оплата простоя в повышенном размере может устанавливаться в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принятом 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, локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников.
- 1.3.13. Вознаграждение за выслугу лет может выплачиваться при наличии финансовой возможности и при условии включения этого обязательства в коллективный договор:

- работникам организаций лесозаготовительных, лесосплавных, лесоперевалочных, по заготовке осмола и добыче живицы, а также дирекции строящихся предприятий указанных подотраслей лесной промышленности не ниже размеров, определенных Положением «О порядке выплаты

единовременного вознаграждения за выслугу лет работникам предприятий лесной промышленности и лесного хозяйства», утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 11 декабря 1984 года №352/23-54;

- работникам организаций фанерной промышленности - не ниже, предусмотренных Положением «О выплате вознаграждения за выслугу лет работникам предприятий фанерной промышленности», утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 7 марта 1986 года № 77/5-82.

Вознаграждение за выслугу лет выплачивается в соответствии с Порядком, утвержденным работодателем по согласованию с представительным органом 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.

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 ТК РФ ст.142.

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, 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, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

Сезонные работы.

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

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

Сезонными работами в лесной промышленности признаются:

- лесозаготовительная промышленность (добыча живицы, барраса, пневого осмола и еловой серки);
- лесосплав (сброс древесины в воду, первичный и плотовый лесосплав, сортировка на воде, сплотка и выкатка древесины из воды, погрузка (выгрузка) древесины на суда).

2.2. Время отдыха.

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

- 2.3. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в него не входят.
Для отдельных категорий работников в установленном законом порядке предоставляются дополнительные отпуска:
- 2.3.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2008 года № 870.

До принятия Минздравсоцразвития России с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего нормативного правового акта, определяющего условия предоставления указанной компенсации в зависимости от класса условий труда, стороны руководствуются законодательством бывшего СССР, регламентирующим эти вопросы: Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день", Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 N 273/П-20 (с изм. от 15.04.2004) "Об утверждении Инструкции о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день".

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

- 2.3.2. 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 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 РФ от 19.02.93 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

- 2.3.3. 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 (ТК РФ ст. 119).

- 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 или локальными нормативными актами.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска

дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

3. Социальные гарантии

3.1. В целях повышения социальной защищенности работников, закрепления кадров, соблюдения дисциплины труда работодателя 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, 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 оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи на территории субъекта Российской Федерации, работнику организации или члену его семьи, находящемуся на его иждивении, включая оплату проезда в медицинское учреждение, находящееся за пределами постоянного места жительства и обратно.

Конкретные размеры и условия выплаты компенсации определяются в коллективном договоре, 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, локальным нормативным актом (где нет коллективного договора), 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 или 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 (соцстрах.), коллективным договором, 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 постановлением Минтруда Российской Федерации от 24 июня 1994 г. № 50 «Об утверждении Порядка установления стажа работы при утрате документов в результате чрезвычайных ситуаций».

3.3. Рекомендовать работодателям в соответствии с постановлением Совета

Министров СССР от 13 ноября 1979 года № 1014 «Об утверждении Положения об условиях труда, рабочих и служащих, занятых на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве» производить отпуск дров для отопления жилых помещений своим работникам, в том числе и бывшим (при наличии определенного стажа работы или иных установленных обязательств), а также членам их семей на льготных условиях.

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

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 медицинских рецептов, но не больше двух раз в период беременности.
 - выплату при рождении (усыновлении) ребенка единовременного пособия в размере, установленном в коллективном договоре.
- 4.1.2. Иные условия, размеры, предельные суммы выплат, не ухудшающие положения, устанавливаются работодателями совместно с представительным органом работников организации, утверждается локальным нормативным актом или включаются в коллективный договор.
- 4.1.2. Семьям, имеющим детей, полностью или частично компенсировать затраты на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям до 14 лет включительно.

В коллективном договоре 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 утверждается локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников или включается в коллективный договор.
- 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 утверждается локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников или включается в коллективный договор.
- 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 местностям:

- компенсацию расходов, связанных с переездом к новому месту работы работника и членов его семьи применительно к ТК РФ ст. 326.

- компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно применительно к ТК РФ ст. 325;

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно утверждаются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, или устанавливаются коллективными договорами, трудовыми договорами.

- 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 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 (ТК РФ ст. 318).

6. Социальные льготы и гарантии молодежи
- 6.1. Работникам в возрасте до 30 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.
7. Работодатели и Профсоюз обязуются:
- 7.1. 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.
8. Охрана труда, здоровья и экологии.

Работодатели обязуются:

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

Обеспечивать совместно с профсоюзом контроль за выполнением Программы улучшения условий и охраны труда.

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

- 8.3. Пересматривать и разрабатывать в соответствии с действующим законодательством инструкции по охране труда, нормативно-техническую документацию, регламентирующую работу по обеспечению экологической безопасности и охране труда.
- 8.4. Принимать меры по устранению нарушений законодательства о труде и охране труда,
- 8.5. Организовывать обучение по вопросам охраны труда уполномоченных (доверенных лиц), членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда.
- 8.6. При решении организационных и технических вопросов соблюдать принцип приоритета сохранения жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности.
- 8.7. Организовывать горячее питание для работников, занятых на лесосечных операциях лесозаготовительного производства.
- 8.8. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации с обязательным включением в состав аттестационной комиссии представителя первичной профсоюзной организации.

Информировать работников о нормативных требованиях к условиям труда на рабочих местах, фактическом их состоянии, режиме труда и отдыха, о существующем риске повреждения здоровья и существующих льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты, праве на страхование от временной нетрудоспособности, профессиональных заболеваний и отравлений.

- 8.9. Обеспечивать для всех поступающих на работу, а также для работников, переводимых на другую работу, проведение инструктажа по охране труда. Организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.
- 8.10. 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 по их просьбе. Порядок и условия осмотров производятся в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров.
- 8.11. До использования новых или не применяемых в организации ранее вредных или опасных веществ разрабатывать и согласовывать с соответствующими органами контроля и надзора за соблюдением требований охраны труда меры по сохранению жизни и здоровья работника.
- 8.12. Обеспечивать работающих молоком и другими равноценными продуктами в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 13.03.2008 N 168 "О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов" и Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н (ред. от 19.04.2010) "Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление

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.

- 8.13. 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, локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников (ТК РФ часть 3 ст. 226).
- 8.14. 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. (ТК РФ ст. 370; п. 5 ст. 11 Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
- 8.15. Приобретать и выдавать только сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с «Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам лесозаготовительных, лесосплавных, лесоперевалочных, лесохозяйственных организаций и химлесхозов» и «Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам целлюлозно-бумажного, гидролизного, лесохимического производств», утвержденными Постановлением Минтруда Российской Федерации от 29.12.97 г. № 68 (Приложения № 4 и № 6).

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 (ТК РФ ст. 221).

- Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание средств индивидуальной защиты производится за счет средств работодателя.
- 8.16. 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 работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по

прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровью (за исключением случаев, предусмотренных 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 с ТК РФ ст. 157 и иными федеральными законами.

В случае не обеспечения 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 с ТК РФ ст. 157.

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 (ТК РФ ст. 220).

- 8.17. Осуществлять профессиональную переподготовку работников при наличии их желания за счет средств организации в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.
- 8.18. Обеспечивать полномочное 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.

- 8.19. 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), определённого федеральным законодательством на момент выплаты.

Конкретные порядок, условия и размеры выплат устанавливаются в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принятым с учётом 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 зачёту или возврату (удержанию), если их выплата была уже

произведена.

- 8.20. 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 зачёту 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 выплат устанавливаются в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принятом с учётом мнения представительного органа работников.

- 8.21. 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.

9. Профсоюз обязуется:

- 9.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве, профзаболевании.
- 9.2. Разрабатывать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья работников и членов их семей и окружающей среды.
- 9.3. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования производств по вопросам промышленной и экологической безопасности и охраны труда.
- 9.4. Осуществлять контроль по обеспечению работников специальной одеждой, специальной обувью, правильным их применением, а также организацией ремонта, стирки, чистки и хранения, за расходованием денежных средств на охрану труда, приобретение средств индивидуальной защиты.
- 9.5. Оказывать правовую помощь работникам, получившим профессиональное заболевание, пострадавшим от несчастных случаев на производстве (семьям погибших, умершего кормильца) в получении возмещения вреда.

10. Гарантии занятости.

Работодатели обязуются:

- 10.1. 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](#) ФЗ от 19.04.1991 г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"; п. 4 и п. 5 Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения" утвержденного Постановлением Правительства РФ от 5.02.1993 г. N 99).

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

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

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

2. Сокращение численности или штата в количестве:

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

- 10.2. Введение особого режима рабочего времени (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) в связи с ухудшением по объективным причинам финансово-экономического положения организации в целях недопущения увольнений по сокращению численности или штата производить в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством, и с учетом мотивированного мнения представительного органа работников.
- 10.3. В целях максимального обеспечения высвобождаемым работникам возможности трудоустройства предупреждать их о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата не менее чем за 2 календарных месяца под роспись.
- 10.4. 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.
- 10.5. В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организаций.
- 10.6. Использовать труд иностранных рабочих в организации только при наличии квот и на условиях приоритетного права российских граждан на занятие вакантных рабочих мест, имеющих равные с иностранными гражданами деловые качества и квалификацию, если иное не предусмотрено законом.
- 10.7. Работодатели обязаны представлять органам службы занятости сведения о применении в отношении данного работодателя 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 Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»)
- 10.8. Рекомендовать работодателям 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, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.
11. Гарантии профсоюзной деятельности.

Работодатели обязуются:

- 11.1. Не препятствовать деятельности первичных профсоюзных организаций.
- 11.2. 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.
- 11.3. 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 (ТК РФ ст. 377).

- 11.4. 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.
- 11.5. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза.
- 11.6. При наличии письменных заявлений работников, являющимися 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, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичных профсоюзных организаций.

- 11.7. Рекомендовать перечислять на расчетные счета первичных профсоюзных организаций средства для ведения уставной работы.

Конкретный размер денежных средств рекомендуется устанавливать в коллективном договоре.

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

- 11.9. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, и в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, – также на время краткосрочной (не более 3 рабочих дней в календарном году без учета времени проезда) учебы, при этом условия и порядок освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.
- 11.10. 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 ТК РФ ст. 53.

12. Обязательства профсоюза.

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

- 12.1. При условии соблюдения работодателями действующего законодательства, 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.

- 12.2. В соответствии с Уставом профсоюза осуществлять защиту интересов работников в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.
- 12.3. 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 № 8-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации»)

Федерации по вопросам финансирования мероприятий по содействию занятости населения»).

- 12.4. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных правовых нормативных актов, регламентирующих социально-трудовые вопросы, принимаемых как на федеральном, так и на региональном и локальном уровнях (ТК РФ ст. 370).
- 12.5. Укреплять отраслевой профсоюз, принимать меры по увеличению членства в профсоюзе.

В случае не перечисления работодателем на счет профсоюзного комитета, удержанных из заработной платы членских профсоюзных взносов:

- в течение 3-х рабочих дней письменно уведомлять работодателя о нарушениях Закона Российской Федерации « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего Соглашения и коллективного договора; информировать членов профсоюза;

- по истечению 5-ти рабочих дней с момента уведомления работодателя и не погашения имеющейся задолженности по членским профсоюзным взносам направлять информацию в территориальную организацию отраслевого профсоюза, а также обращаться в арбитражный суд.

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

Ежегодно ко Дню работников леса:

- подводить итоги Смотра-конкурса на лучшую профсоюзную организацию работников лесных отраслей Российской Федерации, лучший коллективный договор;

- присуждать 8 (восемь) Премий профсоюза работников лесных отраслей Российской Федерации, в том числе: для рабочих ведущих профессий в лесозаготовительной промышленности -2; в деревообрабатывающей промышленности - 1; в целлюлозно-бумажной промышленности -1; в лесном хозяйстве -1; для руководителей территориальных профсоюзных организаций -1; для руководителя первичной профсоюзной организации –1; для хозяйственных руководителей - 1.

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

- 12.7. Оказывать содействие при обращении ветеранов отрасли в подтверждении ранее присвоенных им Почетных званий и Почетных знаков.
- 12.8. Для поощрения лучших учащихся лесотехнических школ, техникумов и колледжей, выплачивать по результатам зимней и летней сессий Стипендии

Отраслевого профсоюза в размере 1,5 величины социальной стипендии, предусмотренной для учащихся средних специальных заведений, согласно утвержденного Положения о выплате Стипендий Профсоюза работников лесных отраслей Российской Федерации (Постановление президиума ЦК профсоюза работников лесных отраслей России № 6 от 26.02.02.).

- 12.9. Используя членство в Международных профсоюзных федерациях, проводить обучение профсоюзного актива, как в России, так и в учебных центрах родственных зарубежных профсоюзов.
 - 12.10. Проводить активную молодежную политику, осуществлять совместно с работодателями мероприятия, направленные на защиту интересов молодых работников и членов их семьи.
 - 12.11. Распространить действие настоящего Соглашения на выборных освобожденных работников и наемных работников аппаратов всех выборных органов Профсоюза – членов Профсоюза.
13. Обязательства Сторон в области мотивации труда
- 13.1. 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.
- 13.2. 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 Всероссийское профессиональное соревнование на звание «Лучший вальщик леса» (по отдельному плану);

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

- 13.3. 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.

- 13.4. День работников леса отмечать в торжественной обстановке в третье

воскресенье сентября.

14. Работодатели обязуются:
- 14.1. 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.
15. Контроль за выполнением настоящего Соглашения и ответственность сторон.
- 15.1. Ни одна из сторон, заключив настоящее Соглашение, не может в течение установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 15.2. 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.
- 15.3. Контроль за выполнением 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;

в том числе соответствующих органов по труду.

- 15.4. 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.
- 15.5. По всем вопросам, связанным с выполнением условий настоящего Соглашения, работодатели организаций и соответствующие комитеты профсоюза вправе обратиться в адрес Комиссии.
- 15.6. Ответственность сторон наступает в соответствии с действующим законодательством.

Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта Отраслевого соглашения по лесопромышленному комплексу Российской Федерации

на 2012-2014 годы

От ОООР «Союз лесопромышленников и лесозэкспортеров России»:

- | | | |
|------------------|---|---|
| Маклюков Л. М. | - | Вице-президент Союза лесопромышленников и лесозэкспортеров России – председатель комиссии, |
| Пантелеева Е. Б. | - | Зам. генерального директора ОАО «Лесосибирский ЛДК № 1» по персоналу |
| Каплин А.А. | - | Директор ООО «Русская Лесная Группа» |
| Илюшкин С.Н. | - | Исполнительный директор Ассоциации организаций лесного машиностроения |
| Игрицкий С.Т. | - | «Рослесмаш»
Исполнительный директор ОАО «Онежский лесопильно-деревообрабатывающий комбинат», |

- Пирожок В. С. - Заместитель генерального директора ЗАО «Центромебель»,
- Прокопов А.В. - Заместитель генерального директора
- Сторожук Г.С. - Заместитель генерального директора по кадрам и юридическим вопросам ОАО «Красный Якорь»
- Чуркин А. Н. - Председатель Совета директоров
- Сафронов А.П. - Первый заместитель генерального директора Группы компаний «SFT Group»
- Растворова О.С. - Заместитель начальника департамента Союза лесопромышленников и лесозэкспортеров России – секретарь комиссии.

От Профсоюза работников лесных отраслей Российской Федерации:

- Меркулов Е.А. - Заместитель Председателя профсоюза
- Журавлев Д.С. - Заместитель Председателя профсоюза
- Графский С.В. - Заведующий отделом социально-экономической работы и заработной платы
- Зверева Н.И. - Председатель Свердловской областной организации профсоюза
- Князева С.В. - Заместитель Председателя Коми республиканской организации профсоюза
- Рожков А.С. - Председатель Московской областной организации профсоюза