

Председатель Карельской республиканской
профсоюзной организации работников
лесных отраслей

_____ В.В. Катиев
« » 2018 г.

Председатель Союза лесопромышленников
и лесозэкспортеров Республики Карелия

_____ А.В. Пладов
« » 2018 г.

Министр природных ресурсов и экологии
Республики Карелия

_____ А.А. Щепин
« » 2018 г.

РЕСПУБЛИКАНСКОЕ ОТРАСЛЕВОЕ (ТАРИФНОЕ) СОГЛАШЕНИЕ по лесопромышленному комплексу Республики Карелия на 2018-2020 годы

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Управлении
труда и занятости Республики Карелия
Регистрационный № от « » 2018 г.

_____/ /
подпись

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Республиканское отраслевое (тарифное) соглашение по лесопромышленному комплексу Республики Карелия на 2018-2020 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, Законом Республики Карелия «О социальном партнерстве в Республике Карелия», и другими нормативными правовыми актами, регулирующими социально-трудовые отношения, а также законами и нормативными правовыми актами, действовавшими на территории СССР, РСФСР и Российской Федерации и не отменными и не противоречащими действующему законодательству.

Сторонами Соглашения являются:

от работников лесопромышленного комплекса Республики Карелия - Карельская республиканская профсоюзная организация работников лесных отраслей, далее «Профсоюз»;

от работодателей - Союз лесопромышленников и лесозэкспортеров Республики Карелия, 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, его организаций права и обязанности по Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока действия настоящего Соглашения.

Участником Соглашения является – Министерство природных ресурсов и экологии Республики Карелия.

Полномочность представителей работников и работодателей подтверждена их учредительными документами.

В соответствии со ст. 45 Трудового кодекса Российской Федерации настоящее Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей лесопромышленного комплекса Республики Карелия, и устанавливающий минимальный уровень оплаты труда, стимулирующие и компенсационные выплаты сверх предусмотренных законодательством, условия труда и его охраны, социально-бытовые, трудовые льготы и гарантии работникам лесопромышленного комплекса Карелии.

Соглашение действует в отношении:

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

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

Положения настоящего Соглашения обязательны к руководству и применению при заключении коллективных договоров, издании локальных нормативных актов, при разрешении трудовых споров и споров по возмещению вреда, причиненного работникам трудовым увечьем и иным повреждением здоровья в организациях лесопромышленного комплекса Республики Карелия, которые уполномочили стороны настоящего Соглашения разработать и подписать Соглашение от своего имени, либо присоединились к нему впоследствии.

В случае отсутствия в организации коллективного договора либо в коллективном договоре отсутствуют одно или несколько положений Соглашения настоящее Соглашение имеет прямое действие в полном объеме.

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

Настоящее Соглашение по решению сторон может быть пролонгировано на последующий период.

Профсоюз и работодатели устанавливают для работников лесопромышленного

комплекса Карелии следующие трудовые, правовые и социальные нормы и гарантии:

1. Оплата труда, денежные вознаграждения, компенсации, доплаты

1.1. Оплата труда

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

При заключении коллективных договоров на предприятиях и организациях сторонам коллективных переговоров 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 производится с учетом действующего Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих или профессиональных стандартов. Работодатели применяют системы нормирования труда, определяемые с учетом мнения представительного органа работников или установленные коллективным договором.

1.1.3. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда для трудоспособного населения в Республике Карелия.

1.1.4. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы осуществляется через ее пересмотр (индексацию) после опубликования установленному по итогам определенного периода индексу потребительских цен на товары и услуги в Республике Карелия, или может соответствовать росту величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствии с Законом Республики Карелия «О прожиточном минимуме» на процент повышения. По итогам работы организации за год (полугодие, квартал) при условии положительных финансово-экономических результатах работодатель совместно с представительным органом работников рассматривает вопрос о повышении размеров заработной платы работникам организации для обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы. Конкретный срок и размер повышения заработной платы, условия их повышения устанавливаются в коллективном договоре, а при его отсутствии - в локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения представительного органа работников.

1.1.5. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение.

Конкретный 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 (ст. 112 ТК РФ).

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

1.1.6. Установление и пересмотр систем, форм оплаты труда и материального стимулирования, а также введение и пересмотр норм выработки производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.2 Доплаты и надбавки к тарифным ставкам и должностным окладам

Работникам устанавливаются следующие дифференцированные доплаты и надбавки:

1.2.1 Минимальные размеры и условия повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в зависимости от класса условий труда регулируются статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет от 4 до 12 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в зависимости от степени вредности условий труда с учётом СОУТ.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем дифференцированно в зависимости от класса условий труда на рабочих местах, установленного по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

1.2.2. Работодатели выплачивают надбавку за профессиональное мастерство.

Рекомендуемые размеры надбавок:

- **рабочим III разряда - до 12 процентов,**
- **рабочим IV разряда - до 16 процентов,**
- **рабочим V разряда - до 20 процентов,**
- **рабочим VI разряда - до 24 процентов** соответствующей тарифной ставки (оклада).

Надбавки устанавливаются рабочим, стабильно обеспечивающих высокое качество выпускаемой продукции и выполняемых работ. Условия и размеры надбавок за высокое профессиональное мастерство устанавливаются работодателем совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации и должны быть включены в коллективный договор, либо в приложение к нему.

1.2.3. Надбавки за классность трактористам, водителям грузовых и легковых автомобилей могут устанавливаться работодателем на основании решения аттестационной комиссии в размерах: 1 класс – до 25 процентов; 2 класс – до 15 процентов, или, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, включаются в тарифы и расценки.

1.2.4. Работникам лесопромышленного комплекса Республики Карелия, которым в установленном порядке присвоены почетные звания Российской Федерации или Республики Карелия и работающим по специальности, устанавливаются надбавки в размере до 30 и до 20 процентов к окладу (тарифной ставке) соответственно.

Конкретные размеры надбавок определяются в коллективном договоре.

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

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

Конкретные условия и размер надбавок устанавливаются в коллективном договоре, а при его отсутствии - утверждаются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

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

Конкретные условия и размер надбавок устанавливаются в коллективном договоре, а при его отсутствии - утверждаются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

1.3.3. За время нахождения в пути к месту работы и обратно работникам, занятым в организациях лесозаготовительной и лесохимической промышленности производится доплата в

размерах не менее 40 процентов часовой тарифной ставки, если продолжительность времени нахождения в пути составляет более 1 часа.

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

(Ночной сменой является работа с 22-00 до 06-00 часов. Вечерней является смена, предшествующая ночной)

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

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размерах не менее двойной часовой или дневной ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, - в размере 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.

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

1.3.6. Оплата труда за сверхурочную работу.

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

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

Размеры оплаты за сверхурочную работу в повышенном размере могут быть определены в коллективном договоре, а при его отсутствии – в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

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

1.3.7. Работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), при расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, производится доплата. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон с участием выборного органа первичной профсоюзной организации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не может быть менее 10% тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника за календарный месяц выполнения дополнительной работы..

1.3.8. По итогам работы организации за год работникам выплачивается вознаграждение на условиях и в размерах, определенных в коллективном договоре, а при его отсутствии – в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения первичной профсоюзной организации

1.3.9. 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.

1.3.10. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными

командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации. При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

1.3.11. При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

- расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);
- расходы по обустройству на новом месте жительства.

Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора, но не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

1.3.12. Выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

Оплата труда на работах в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях производится в порядке и размерах не ниже установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, для работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляются на заработную плату работника, включая предусмотренное системой оплаты труда вознаграждение за выслугу лет.

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

1.3.14. 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, а при его отсутствии – в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

1.4. Сроки выплаты заработной платы

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

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

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

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

1.4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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.

В случае приостановки работы по причине задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работодатель обязан возместить не полученный работником средний заработок за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном ст. 236 ТК РФ.

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

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

1.4.7. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, но они не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством, настоящим Соглашением (ст.ст. 8, 9, 135 ТК РФ).

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

2. Рабочее время и время отдыха

2.1. Рабочее время

2.1.1. Продолжительность рабочего дня устанавливается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации из расчета 40-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, являющихся инвалидами 1 или 11 группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям 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 (аттестации рабочих мест по условиям 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 денежной компенсации, установленной в порядке, определенном коллективным договором.

2.1.2. Когда по условиям производства (работы) в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ, не может быть соблюдена установленная для работников,

занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, учетный период не может превышать три месяца.

2.1.3. 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 ст. 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

2.1.4. 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 28 календарных дней независимо от выполняемой работы и занимаемой должности. Также предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня в районах Крайнего Севера и 16 календарных дней в приравненных к ним местностях.

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.

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

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

2.3.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором и не может быть менее трех календарных дней. При невозможности установления ненормированного рабочего дня переработка компенсируется как сверхурочная работа.

Перечень профессий и должностей и конкретная продолжительность отпусков определяется в зависимости от интенсивности, напряженности и объема работ работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации и является неотъемлемой частью коллективного договора.

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

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящего пункта, составляет от 7 до 14 календарных дней в зависимости от степени вредности условий труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям

труда).

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

2.3.3. Дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы в лесной промышленности и лесном хозяйстве.

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

Порядок и перечень работ, профессий и должностей, которые дают право на дополнительный отпуск, устанавливаются на предприятиях и в организациях в коллективных договорах применительно к Постановлению Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 29 октября 1980 года № 330/П.-12 с изменениями и дополнениями, внесенными Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 17 мая 1988 года № 300/П-5.

2.3.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за многосменный режим работы.

Рекомендовать работодателям устанавливать работникам с многосменным режимом работы ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 2 рабочих дней. Порядок, условия предоставления и конкретная продолжительность отпуска устанавливаются работодателем совместно с выборным органом первичной профсоюзной организацией предприятия и включаются в условия коллективного договора.

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

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать другие дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, в том числе и по семейным обстоятельствам, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

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

2.3.6. 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, по их письменному заявлению предоставляется по соглашению сторон ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы. Порядок и условия предоставления отпуска устанавливаются коллективным договором.

3. Социальные гарантии

3.1. В целях повышения социальной защищенности работников, закрепления кадров, соблюдения дисциплины труда работодателям с учетом финансовых возможностей предприятия:

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

Размеры, порядок и условия вознаграждения организации устанавливаются самостоятельно в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Порядок и условия продажи дров по льготной цене работникам предприятия определяются в коллективном договоре, а при его отсутствии – в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.3. Оказывать техническую и материальную помощь индивидуальным застройщикам в лесных поселках при наличии отвода земельного участка и плана его застройки. Размер и

порядок этой помощи регулируется коллективным договором, а при его отсутствии – в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.4. Возмещать работнику расходы по временному найму жилья, кроме стоимости коммунальных услуг (электроэнергия, отопление, вода, газ), до момента обеспечения жильем. Порядок и условия возмещения расходов определяется в коллективном договоре, а при его отсутствии – в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.5. Оказывать материальную помощь за счет средств организации при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Размеры и условия оказания материальной помощи определяются в коллективном договоре, а при его отсутствии – в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.6. 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 Республики Карелия, работнику организации или члену его семьи, находящемуся на его иждивении, включая оплату проезда в медицинское учреждение, находящееся за пределами постоянного места жительства и обратно. Порядок и условия возмещения расходов определяется в коллективном договоре, а при его отсутствии – в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.7. Производить оплату проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работникам и обратно, применительно к условиям такой оплаты для бюджетников, установленной в статье 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 выборного органа первичной профсоюзной организации и может фиксироваться в трудовых договорах. При установлении указанными способами размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно должно быть обеспечено их соответствие целевому назначению данной компенсации как гарантирующей работнику возможность выехать за пределы районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей для отдыха и оздоровления.

3.1.8. Возмещать стоимость путевок для оздоровления работников организаций, а так же стоимость проезда на транспорте междугороднего сообщения до места отдыха и обратно на условиях и в размерах, определенных в коллективном договоре, но не менее 50 процентов их стоимости.

3.1.9. Рекомендуются предусматривать 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2. Социальная поддержка женщин и семей с детьми.

Льготы, пособия и компенсации для поддержки женщин и семей с детьми предоставляются и выплачиваются дополнительно к льготам, пособиям и компенсациям, установленным законодательством и нормативными актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления с учетом финансовых возможностей предприятия.

3.2.1. Работающим женщинам предоставлять следующие льготы:

- один дополнительный оплачиваемый день отдыха ежемесячно. При этом неиспользованные дни к очередному отпуску не присоединяются;
- возможность проведения необходимого медицинского обследования, лечения, получения медицинских консультаций в рабочее время (по согласованию с непосредственным руководителем работника);

- компенсация беременным женщинам стоимости приобретенных лекарств и витаминных препаратов по фактическим затратам согласно медицинских рецептов, но не больше двух раз в период беременности;
- выплата при рождении (усыновлении) ребенка единовременного пособия в размере не менее 3 минимальных размеров оплаты труда, а при рождении ребенка многодетной или одинокой матерью - пособие в размере не менее 4 минимальных размеров оплаты труда, установленных по Республике Карелия.
- выплата ежегодного вознаграждения (в денежной форме или в виде подарка) к Международному Женскому Дню 8 марта.

Иные виды и условия предоставления льгот определяются работодателем совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации предприятия и включаются в коллективный договор, а при его отсутствии – в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2.2. Работнику (матери или отцу), находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, выплачивать ежемесячное пособие. Размер выплачиваемого пособия определяется работодателем совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации предприятия и включается в коллективный договор, а при его отсутствии – в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

- полностью или частично компенсировать стоимость содержания детей в детских дошкольных и лечебно-оздоровительных учреждениях;
- компенсировать не менее 50 процентов затрат на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям до 16 лет включительно;
- обеспечивать бесплатными путевками в оздоровительные лагеря семьи, имеющие 2-х и более детей, детей - инвалидов, а также неполные семьи;
- детей до 14 лет обеспечивать бесплатными билетами на новогодние праздничные представления и новогодними подарками;
- оплачивать перевозку детей, выезжающих на санаторно-курортное лечение.

В коллективном договоре могут быть определены иные условия и порядок предоставления льгот семьям, имеющим детей, а при его отсутствии – в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

3.3. Социальные льготы и гарантии молодежи

К молодежи относятся лица в возрасте до 30 лет.

Работодатели и Профсоюз обязуются:

3.3.1. 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.

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

3.3.3. Рекомендуются предусматривать в коллективных договорах организации:

- 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
- предоставление дополнительных по сравнению с законодательством льгот, в том числе по оплате обучения молодым работникам, обучающимся в высших и средних учебных заведениях;
- предоставление возможности повышения квалификации и получение специальности молодежи, создание условий для их профессионального роста;
- оказание материальной помощи молодым работникам, возвратившимся на работу в организацию после прохождения ими воинской службы, создание специальных фондов социальной поддержки молодежи;
- предоставление займа молодым работникам для приобретения жилья и обзаведения домашним хозяйством;
- финансирование и создание условий для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семьи.

4. Охрана труда, здоровья и экология.

4.1. Работодатели:

4.1.1. Проводят работу в области охраны труда в соответствии с Государственными нормативными требованиями по охране труда, содержащимися в Федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и нормативных правовых актах Республики Карелия.

4.1.2. В соответствии с установленным порядком проводят специальную оценку условий труда с обязательным включением в состав комиссии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Своевременно информируют 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

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

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

4.1.5. В случае использования новых или не применяемых в организации ранее вредных или опасных веществ разрабатывают и согласовывают с соответствующими органами контроля и надзора за соблюдением требований охраны труда, меры по сохранению жизни и здоровья работника.

4.1.6. Организуют горячее питание для работников, занятых на лесосечных операциях лесозаготовительного производства, а так же при работах на открытом воздухе.

4.1.7. Обеспечивают работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком и другими равноценными продуктами в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.03.2008 N 168 "О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов" и Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н (от 20.02.2014 N 103н) "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.

4.1.8. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 % сумм затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст.226 ТК РФ). Другие, большие суммы затрат на эти цели устанавливаются в коллективных договорах

4.1.9. Беспрепятственно пропускают в установленном порядке представителей профсоюза, профсоюзных инспекторов труда для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнение условий коллективных договоров, соглашений, на предприятия, где работают члены данного профсоюза (ст. 370 ТК РФ; п. 5 ст. 11 Федерального закона от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

Бесплатно выдают 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 РФ от 29.12.97 года № 68 (Приложения № 4 и № 6).

С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливают 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.

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

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровью (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом 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 не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения 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. 220 ТК РФ).

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

4.1.13. Обеспечивают полноправное участие представителей выборных профсоюзных органов в расследовании всех несчастных случаев на производстве. Совместно с профсоюзной организацией проводят анализ производственного травматизма, производственной заболеваемости, состояния условий и охраны труда.

4.1.14. Обо всех групповых, тяжелых несчастных случаях и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют Республиканскую организацию профсоюза и ОО «Союз организаций профсоюзов в Республике Карелия».

4.1.15. Рекомендуются выплачивать, в случае гибели работника в результате травмы на производстве, семье погибшего единовременное пособие сверх установленного законодательством, но не менее 25-кратной минимальной заработной платы по Республике Карелия.

Иные размеры выплат устанавливаются в коллективном договоре.

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

- инвалидам 1 группы - в размере 25-кратной минимальной заработной платы, установленной в Республике Карелия,
- инвалидам 2 группы - в размере 20-кратной минимальной заработной платы, установленной в Республике Карелия,
- инвалидам 3 группы - в размере 15-кратной минимальной заработной платы, установленной в Республике Карелия.

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

4.1.17. Создают условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обучают и обеспечивают их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, средствами связи.

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

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

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

4.1.18. Предоставляют 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.

4.1.19. Укрепляют материально-техническую базу лечебно-профилактических учреждений, медико-санитарных частей, оказывать материальную и организационную помощь при их лицензировании за счет средств социального страхования.

4.2. Профсоюзы:

4.2.1. Осуществляют контроль за выполнением мероприятий по охране труда и их финансированием.

4.2.2. Защищают интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и получивших профессиональные заболевания.

4.2.3. Организуют общественный контроль через доверенных (уполномоченных) лиц по охране труда. Осуществляют контроль по обеспечению работников специальной одеждой, специальной обувью, правильным их применением, а также организацией ремонта, стирки, чистки и хранения.

4.2.4. Участвуют в системе управления охраной труда на предприятиях через формирование совместных комиссий по охране труда.

4.2.5. Участвуют в работе комиссий по расследованию несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, а также осуществляют самостоятельное их расследование.

4.2.6. Проводят независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников предприятия.

4.2.7. Получают информацию о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех подлежащих регистрации несчастных случаев на производстве.

4.2.8. Предъявляют работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

4.2.9. Выдают работодателю, обязательные к рассмотрению, представления об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

4.2.10. Обращаются в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытия фактов несчастных случаев на производстве.

4.2.11. Принимают участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда, с изменением условий труда.

4.3. Страхование:

4.3.1. Рекомендовать наряду с обязательными страхованиями осуществлять дополнительное страхование всех работников организаций, включая такие виды страхования:

- от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, болезней;
- дополнительное медицинское страхование;
- дополнительное пенсионное страхование по договорам с негосударственными пенсионными фондами и страховыми компаниями, имеющими государственную лицензию.

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

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

5. Гарантии занятости

5.1. Работодатели обязуются:

5.1.1. 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 5.02.1993 г. N 99).

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

Руководствоваться Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 апреля 2009 г. "По взаимодействию социальных партнеров в организации в условиях экономического кризиса".

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

Гарантии и компенсации работникам, высвобождаемым с предприятий, предоставляются в соответствии с действующим законодательством.

Выплата повышенных по сравнению с действующим законодательством размеров выходных пособий при расторжении трудовых договоров по указанным основаниям устанавливается трудовым или коллективным договором.

5.1.2. При проведении мероприятий, связанных с сокращением численности или штата обеспечивать достоверную и полную информацию выборным профсоюзным органам о создании и ликвидации рабочих мест в организации.

При принятии работодателем решения о прекращении в организации производства определенных работ с выводом их в аутсорсинг обеспечивать проведение 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.

5.1.3. Изменение режима рабочего времени в связи с ухудшением по объективным причинам финансово-экономического положения организации (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) в целях недопущения увольнений по сокращению численности или штата в связи с этим, производить в порядке, предусмотренном действующим законодательством, и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.4. Для профессиональной подготовки и повышения квалификации работников организации, особенно молодежи, организовать индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы профессионального обучения на производстве за счет организации:

- По окончании профессионального обучения на производстве присваивать рабочему квалификацию (разряд, класс, категорию) по профессии согласно тарифно-квалификационного справочника и предоставлять работу в соответствии с полученной квалификацией (разрядом, классом, категорией).

- На время повышения квалификации (переподготовки) без отрыва от производства производить доплату до среднего заработка других работников по той специальности, по которой проходит обучение.

- При направлении на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства сохранять за работниками на весь период обучения среднюю заработную плату.

5.1.5. При массовом высвобождении работников в связи с сокращением штата или численности воздержаться от увольнения:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет включительно;

- работников, имеющих 3-х и более детей;
- работников, воспитывающих детей-инвалидов;
- одиноких работников, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет включительно;
- одновременно и мужа и жену, если оба являются работниками этого предприятия.

5.1.6. Рекомендовать работодателям при увольнении работников, не достигших пенсионного возраста, в связи с сокращением численности или штата выплачивать выходное пособие сверх, чем это предусмотрено законодательством, в размерах и на условиях, предусмотренных коллективным договором.

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

5.1.8. В целях обновления и повышения качества трудовых ресурсов, закрепления выпускников в организации, активизировать системы наставничества, использовать практику целевой подготовки специалистов, в том числе посредством заключения ученических и срочных договоров.

5.1.9. Рекомендовать работодателям обеспечить гарантии трудоустройства по специальности на период не менее 3 лет выпускникам учебных заведений, поступившим в организации по предварительной заявке или в соответствии с заключенными с учебными заведениями договорами.

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

5.2. Профсоюзы обязуются:

5.2.1. Вносить на рассмотрение органов местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

5.2.2. Предоставлять бесплатную консультацию и правовую помощь членам профсоюза по вопросам занятости.

6. Гарантии профсоюзной деятельности

Работодатели обязуются:

6.1. Не препятствовать созданию и деятельности первичных профсоюзных организаций. Содействовать деятельности выборных органов профсоюзных организаций на предприятиях.

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

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

6.4. Работодатель обязан безвозмездно представить органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников помещение для проведения заседаний, хранение документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель, численность работников которого превышает 100 чел., безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций, как минимум, одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

6.5. Предоставлять бесплатно профсоюзным органам установленную статистическую

отчетность, а также любую другую информацию, затрагивающую интересы работников по социально-экономическим вопросам и не являющуюся коммерческой тайной.

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

6.7. При наличии письменных заявлений работников, являющимися членами профсоюза, ежемесячно, бесплатно, одновременно с выдачей заработной платы за истекший месяц перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором.

При банкротстве организации задолженность по профсоюзным взносам перечислять в порядке очередности, установленной законодательством РФ либо на счет первичной профсоюзной организации, либо на счет территориальной организации профсоюза.

Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых соглашений, 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.

Предусматривать возможность содержания освобожденных профсоюзных работников за счет средств предприятий на условиях, определенных коллективным договором.

6.8. 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.

6.9. 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.

Конкретные размеры устанавливаются в коллективном договоре.

6.9. Предусматривать участие представителей профсоюзных органов в работе общих собраний (конференции) работников по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий коллективных договоров; в работе трудовых арбитражей при разрешении трудовых споров, конфликтов; возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательных прав, а также освобождать от работы для участия в качестве делегата съезда и в работе выборных органов.

Выполнять предписания по устранению нарушений норм трудового законодательства, выдаваемые правовыми и техническими инспекторами труда Профсоюза.

6.10. Сохранять среднюю заработную плату и возмещать командировочные расходы за время командировок, связанных с обучением, участием в работе и подготовке пленумов, профсоюзных конференций, заседаний профкома не освобожденным профсоюзным работникам, общественным инспекторам труда профсоюза, по мере необходимости, но не более 15 рабочих дней в году. Конкретные условия и порядок освобождения от работы и оплаты устанавливаются в коллективном договоре, а при их отсутствии - локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичных профсоюзных организаций.

6.11. В целях максимальной социальной защиты работников, заранее информировать выборные профсоюзные органы о мероприятиях, связанных со сменой формы собственности, банкротством и ликвидацией организаций. Обеспечивать участие работников в управлении организации, в том числе и в случае ее реорганизации, ликвидации, при банкротстве.

6.12. 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.

7. Обязательства профсоюза

Республиканская профсоюзная организация работников лесных отраслей в лице своих выборных органов и первичных организаций обязуется:

7.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины.

7.2. Выступать инициаторами по заключению коллективных договоров, определять в коллективных договорах порядок и условия их распространения на работников, не являющихся членами профсоюза.

7.3. В соответствии с Уставом осуществлять защиту интересов работников по вопросам:

- оплаты труда, ее гарантий и компенсаций;
- приема на работу, увольнения и занятости;
- профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки;
- режима рабочего времени и времени отдыха;
- безопасности труда и охраны здоровья;
- соблюдения социальных, правовых и трудовых гарантий, предусмотренных отраслевым соглашением и коллективными договорами;
- получения бесплатных консультаций и юридической помощи по социально-трудовым вопросам;
- получения материальной помощи в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельствах;
- и другим вопросам, носящим социально-трудовой характер.

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

7.5. 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 дней письменно уведомлять работодателя о нарушении Трудового кодекса Российской Федерации, Отраслевого соглашения и коллективного договора, информировать членов профсоюза;
- по истечении 5 дней с момента уведомления работодателя и в случае не погашения имеющейся задолженности по членским профсоюзным взносам направлять информацию сторонам Соглашения, а также обращаться в прокуратуру или арбитражный суд.

7.6. Совместно с работодателями участвовать в организации экономических соревнований, подведении итогов, награждении победителей.

7.7. Награждать Почетными грамотами и денежными премиями, заносить в Книгу Почета отраслевого профсоюза работников, трудовые коллективы, профсоюзных активистов, принимавших активное участие в укреплении отраслевого профсоюза и внесших достойный вклад в стабилизацию работы организаций лесопромышленного комплекса.

7.8. Для поощрения лучших учащихся – членов профсоюза, лесотехнических школ, техникумов и колледжей, ходатайствовать по результатам зимней и летней сессий о выплате стипендии Отраслевого профсоюза, 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.).

8. Обязательства сторон в области мотивации труда

8.1. Стороны соглашения считают главным в совместной работе:

8.1.1. Проводить совместное предварительное обсуждение отраслевых нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работников, работодателей по вопросам экономического и социального развития отрасли.

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

8.1.3. Награждение работников Почетными грамотами, денежными премиями и ценными подарками за достижение в труде и к юбилейным датам проводить по совместному решению работодателей и соответствующих выборных профсоюзных органов.

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

9. Контроль за выполнением настоящего Соглашения и ответственность сторон.

9.1. Отношения сторон в процессе реализации настоящего Соглашения регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об объединениях работодателей в РФ», другими законами, регулирующими социально-трудовые отношения, Российской Федерации, Законом Республики Карелия «О социальном партнерстве в Республике Карелия», иными нормативными правовыми актами.

9.2. Республиканское отраслевое (тарифное) соглашение, подписанное сторонами, в семидневный срок направляется в Министерство труда и занятости Республики Карелия для уведомительной регистрации.

После осуществления уведомительной регистрации Республиканское отраслевое (тарифное) соглашение доводится до участников Соглашения для исполнения.

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

9.4. Изменения и дополнения Республиканского отраслевого (тарифного) соглашения вносятся по взаимному согласию сторон по представлению Комиссии по подготовке проекта и контролю за выполнением Республиканского отраслевого (тарифного) соглашения по лесопромышленному комплексу (далее - Комиссия).

9.5. Стороны договорились:

- Контроль за выполнением настоящего Соглашения на предприятиях осуществляют выборные профсоюзные органы и работодатели, соответствующие органы по труду.

- По всем вопросам, связанным с выполнением условий Соглашения работодатели организаций и соответствующие выборные профсоюзные органы вправе обратиться в адрес Комиссии.

- При выявлении нарушений выполнения настоящего Соглашения Комиссия в письменной форме делает представление лицам, подписавшим данное Соглашение. Стороны обязаны, не позднее чем в двухнедельный срок, провести взаимные консультации по существу представления Комиссии и принять решение в письменном виде.

9.6. Ответственность и порядок привлечения к ответственности за невыполнение или нарушение Соглашения регулируется в соответствии с законодательством.

При условии выполнения обязательств и положений настоящего Соглашения Карельская республиканская профсоюзная организация работников лесных отраслей обязуется воздержаться от объявления забастовок и вовлечения в них членов отраслевого профсоюза.

Настоящее Соглашение подписано в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.