Председатель Липецкой И. о. начальника управления

областной организации лесного хозяйства

профессионального Липецкой области

союза работников

лесных отраслей

Российской Федерации

К.В. Демидов Н.В. Есипов

20 августа 2019 год 20 августа 2019 год

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**ПО ЛЕСНОМУ ХОЗЯЙСТВУ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ**

**НА 2016-2022 ГОДЫ**

Липецк 2019 г.

# I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по лесному хозяйству Липецкой области на 2016 - 2022 годы (далее Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ (далее Трудовой кодекс Российской Федерации), действующим законодательством Российской Федерации с целью установления общих принципов регулирования социально-трудовых отношений, условий оплаты труда, гарантий, компенсаций и льгот работникам отрасли.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

Работники в лице их представителя - Липецкой областной организации профессионального союза работников лесных отраслей Российской Федерации (далее - Профсоюз);

Работодатели в лице их представителя - Управления лесного хозяйства Липецкой области, действующего на основании Положения об управлении лесного хозяйства Липецкой области, утвержденного распоряжением Администрации Липецкой области №26-р от 29 января 2010 года (далее – Управление).

1.3. В соответствии со статьей 45 Трудового кодекса Российской Федерации, Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие условия оплаты труда, а также гарантии, компенсации и льготы работникам государственных автономных учреждений, областных казенных учреждений, специализированных автономных учреждений, подведомственных Стороне Работодателя.

В основу Соглашения положены Конституция Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, законы субъекта Российской федерации и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийским объединением работодателей и Правительством Российской Федерации на соответствующий период, Отраслевое соглашение по лесному хозяйству Российской Федерации на 2016 - 2019 годы (утв. Рослесхозом, Профсоюзом работников лесных отраслей РФ, продлено по31 марта 2022 года).

1.4. Работниками в рамках данного Соглашения являются: работники Управления лесного хозяйства Липецкой области, областных казенных учреждений (ОКУ), государственных автономных учреждений (ГАУ), областного специализированного автономного учреждения (ОСАУ).

Работодателями в рамках данного Соглашения являются: начальник управления лесного хозяйства Липецкой области, руководители областных казенных учреждений (ОКУ), государственных автономных учреждений (ГАУ), областного специализированного автономного учреждения (ОСАУ).

Стороны признают, что вопросы обеспечения социального развития организаций и благосостояния их работников не должны рассматриваться изолировано от необходимости выполнения производственной программы, повышения эффективности использования лесов, улучшения качества лесохозяйственных работ, технического и экономического развития организаций.

Стороны не допускают снижения уровня жизни работников отрасли и принимают меры по повышению размеров заработной платы.

Дополнительные по сравнению с действующим законодательством, а также настоящим Соглашением гарантии, компенсации и льготы работникам закрепляются в коллективных договорах организаций, подведомственных Управлению, и осуществляются за счет средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

Положения Соглашения обязательны к руководству и применению при заключении коллективных, трудовых договоров, при разрешении трудовых споров (конфликтов) и споров по возмещению вреда, причиненного работникам при исполнении трудовых обязанностей трудовым увечьем и иным повреждением здоровья, в организациях, подведомственных Стороне Работодателя.

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

1.5. По обоюдному решению сторон в Соглашение могут быть внесены изменения и дополнения путем заключения дополнительных соглашений в установленном настоящим Соглашением порядке.

1.6. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3 лет.

1.7. Стороны берут на себя обязательство довести настоящее Соглашение:

- органы Профсоюза - до территориальных организаций профсоюза;

- Управление лесного хозяйства Липецкой области - до руководителей подведомственных организаций (предприятий и учреждений).

1.8. Стороны договорились проводить совместное предварительное обсуждение по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и проектам нормативных правовых актов, содержащим нормы трудового права.

II. Оплата труда

2.1. Работодатели обязуются:

- не допускать в 2016-2022 годах снижения уровня реальной заработной платы работников по сравнению с предыдущим годом;

- осуществлять индексацию заработной платы работников в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже размера, установленного действующим Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Липецкой области.

2.2. Оплата труда работников учреждений производится в соответствии с положениями об оплате труда, утвержденными работодателями с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда работников, определенные коллективным 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.

2.2.1. Система оплаты труда включает тарифную часть оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты.

 2.2.2.К тарифной части оплаты труда относятся должностные оклады руководителей, специалистов и служащих и тарифные ставки рабочих, определяемые по тарифной системе.

2.2.3.Должностные оклады, порядок их установления и другие условия оплаты труда работников областных государственных учреждений лесного хозяйства устанавливаются согласно [приложению 9.7](file:///D%3A%5C%D0%9C%D0%9E%D0%98%20%D0%94%D0%9E%D0%9A%D0%A3%D0%9C%D0%95%D0%9D%D0%A2%D0%AB%5C%D0%9F%D0%A0%D0%9E%D0%A4%D0%A1%D0%9E%D0%AE%D0%97%5C%D0%A1%D0%BE%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%5C%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%20%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D0%BE%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%81%D0%BE%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F.doc#sub_9700) к закону Липецкой области от 7 октября 2008 года № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

2.2.4.Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются согласно [приложению 7](file:///D%3A%5C%D0%9C%D0%9E%D0%98%20%D0%94%D0%9E%D0%9A%D0%A3%D0%9C%D0%95%D0%9D%D0%A2%D0%AB%5C%D0%9F%D0%A0%D0%9E%D0%A4%D0%A1%D0%9E%D0%AE%D0%97%5C%D0%A1%D0%BE%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%5C%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%20%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D0%BE%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%81%D0%BE%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F.doc#sub_7000)к закону Липецкой области от 7 октября 2008 года № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

2.2.5.Тарифныеразряды, межразрядные тарифные коэффициенты

и тарифные ставки тарифной сетки по оплате труда рабочих

устанавливаются согласно приложению 10 к закону Липецкой области от 7 октября 2008 года № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

 2.2.6. В соответствии со статьей 143 Трудового кодекса РФ тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.

 Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам отрасли лесное хозяйство Липецкой области производятся с учётом:

квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 37, утвержденного постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 29 августа 2001 г. № 65;

профессиональных стандартов.

Должности устанавливаются на основании:

 - приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 8 августа 2008 г. № 390н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников лесного хозяйства»;

 - приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.2.7. Для выполнения отдельных работ учреждения осуществляющие деятельность, приносящую доход, вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.3.В целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности труда, улучшения качества оказываемых ими услуг и выполняемых работ работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Данные выплаты устанавливаются в соответствии с:

- постановлением администрации Липецкой области от 30.03.2018 N 255 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений лесного хозяйства» (вместе с Перечнями и размерами «Выплат компенсационного характера работникам областных государственных учреждений лесного хозяйства», «Выплат стимулирующего характера работникам областных государственных учреждений лесного хозяйства», «Условиями и порядком установления выплат стимулирующего характера работникам областных государственных учреждений лесного хозяйства»);

- постановлением администрации Липецкой области от 30 октября 2008 г № 297 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Выплаты компенсационного характера

Согласно постановлению администрации Липецкой области № 255 от 30.03.2018 года « О компенсационных и стимулирующих надбавках работникам областных государственных учреждений лесного хозяйства» утвержден перечень и размеры выплат компенсационного характера работникам областных государственных учреждений лесного хозяйства.

2.4.1. Выплаты при совмещении профессий (должностей)

Согласно статьи 151 Трудового кодекса РФ  при совмещении профессий (должностей), работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не может быть менее 10 процентов заработной платы работника, пропорционально отработанному времени.

2.4.2. Выплата при увеличении объема работы, расширении зон обслуживания устанавливается аналогично выплате при совмещении профессий (должностей).

2.4.3.Выплата при сверхурочной работе

 Согласно статье 152 Трудового кодекса РФ 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.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу в повышенном размере могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Согласно Постановления Правительства РФ от 22 июля 2008 г. N 554
"О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2.4.4.Выплаты при работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

В соответствии с частью 3 статьи 112 ТК РФ 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, локальными нормативными актами, 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.

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

 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 (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

 По желанию работника, работавшего в выходной или не рабочий праздничный день, на основании его письменного заявления 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.

2.4.5.Выплата при работе с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Отнесение рабочих мест к определенному классу условий труда производится на основании специальной оценки условий труда и в соответствии с «Классификацией показателей неблагоприятных факторов производственной среды по профессиям, должностям и видам работ в организациях лесного хозяйства» одобрено распоряжением Федерального агентства лесного хозяйства 17 ноября 2004 г. № 24.

Согласно Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", оценка условий труда проводится 1 раз в 5 лет.

Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов (по результатам специальной оценки условий труда) производятся в следующих размерах:

при подклассе условий труда 3.1 – 12 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

при подклассе условий труда 3.2 – 15 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

при подклассе условий труда 3.3 – 18 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

при подклассе условий труда 4 – 24 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с действующими результатами аттестации рабочих мест сохраняются в размерах, установленных по результатам такой аттестации.

 Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Оплата простоя в повышенном размере может устанавливаться в коллективном договоре.

* 1. Выплаты стимулирующего характера

2.5.1. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера для руководителей учреждений, заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются согласно раздела 1 приложения 2 к постановлению администрации Липецкой области от 30 октября 2008 г. № 297 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений».

 Остальным работникам областных государственных учреждений лесного хозяйства выплаты стимулирующего характера устанавливаются согласно постановлению администрации Липецкой области от 30.03.2018 N 255 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений лесного хозяйства».

 2.5.2 Порядок премирования руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливается согласно раздела 2 приложения 2 к постановлению администрации Липецкой области № 297 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений».

 Премирование остальных работников областных государственных учреждений лесного хозяйства производится согласно положения о премировании работников учреждения.

# III. Режим рабочего времени и время отдыха

3.1. Продолжительность рабочего дня устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации из расчета не более 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся 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, условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, регулируются в соответствии со ст.ст. 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации для лиц соответствующего возраста.

Режим рабочего времени и условия труда работников до восемнадцати лет должны соответствовать Санитарно-эпидемиологическим правилам и нормативам СанПиН 2.4.6.2553-09 « Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста» (утвержденного приказом Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 30 сентября 2009 года №58).

3.2. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников организаций, подведомственных Управлению лесного хозяйства Липецкой области, составляет 28 календарных дней независимо от выполняемой работы и занимаемой должности.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включается.

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

3.2.1.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы.

Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации № 877 от 10.12.2002 года.

Порядок предоставления ежегодных дополнительных отпусков за особый характер работы регулируется статьей 118 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем.

Работникам подведомственных областных государственных учреждений, имеющим ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется с соблюдением порядка и условий, установленных постановлением администрации Липецкой области от 31 декабря 2014 года № 575 «О порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в областных государственных учреждениях Липецкой области».

3.2.1.3. 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 за счет собственных внебюджетных средств.

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

Право на ежегодный 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.

3.3. Особенности режима рабочего времени и время отдыха для работников, являющихся государственными гражданскими служащими, устанавливаются в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и законом Липецкой области от 30 декабря 2005 года №259-ОЗ «О государственной гражданской службе Липецкой области».

# IV. Социальные гарантии и льготы

4.1. В целях повышения социальной защищенности работников, закрепления кадров, привлекательности труда в лесном хозяйстве для молодежи работодатель при наличии финансовых средств может устанавливать дополнительные льготы.

4.1.1. Для отопления жилых, помещений работников, а также лиц, которые перешли с работы в лесной промышленности и в лесном хозяйстве на пенсию по инвалидности (независимо от стажа работы) или на пенсию по старости (при наличии общего стажа работы в лесной промышленности и лесном хозяйстве не менее 10 лет), и семьям работников, умерших в результате несчастного случая при исполнении трудовых обязанностей, отпуск отходов древесины, валежника производить бесплатно, а дров - на льготных условиях по нормам, установленным законодательством соответствующего субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления.

4.1.2. В случае ухода работника на пенсию (при стаже работы в лесном хозяйстве не менее 10 лет и проживании в пределах административно-территориальной границы предприятия) оставлять в его пользовании служебное помещение, в котором работник проживал, или предоставлять равнозначную замену. В случае смерти работника до выхода на пенсию в том же порядке оставлять жилье его семье.

4.1.3. Выплачивать единовременное вознаграждение при увольнении работников в связи с уходом на пенсию (либо по старости, либо по инвалидности, либо по выслуге лет). Конкретные размеры вознаграждения устанавливаются призаключение коллективного договора в зависимости от стажа работы на предприятии отрасли.

4.1.4. Работникам, которым присвоено звание «Заслуженный лесовод Российской Федерации», «Заслуженный экономист Российской Федерации» и другие почетные звания Российской Федерации, устанавливать надбавки в размере 30 процентов минимального оклада по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Работникам, имеющим ученую степень, устанавливать надбавки 50 процентов минимального оклада по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

При наличии у работника двух оснований (наличия почетного звания и ученой степени) надбавка устанавливается по одному из оснований.

4.1.5. Выплачивать по итогам работы организации за год работникам вознаграждение на условиях и в размерах, определенных в положении об оплате труда и коллективном договоре.

4.1.6. Возмещать работникам расходы по временному найму жилья, кроме стоимости коммунальных услуг.

4.1.7. Предусматривать улучшение условий жизни инвалидов и участников войны, ветеранов труда, одиноких престарелых граждан, семей погибших воинов и работников лесного хозяйства, погибших при исполнении служебных обязанностей.

4.1.8. Оплачивать расходы на проезд (туда и обратно) в случае заболевания, при котором необходимо проведение операции, лечение и медицинское обследование вне постоянного места жительства, а также полностью или частично расходы, связанные с лечением и приобретением лекарств. Условия и размеры оплаты и компенсации определяются в коллективном договоре.

4.1.9. Выплачивать при уходе работников в отпуск за счет средств организаций, в пределах фонда оплаты труда материальную помощь в порядке и размерах, установленных коллективным договором.

4.2. При заключении коллективных договоров рекомендуется рассмотреть вопрос о заключении договоров на дополнительное пенсионное обеспечение с негосударственными Пенсионными фондами.

4.3. Работающим женщинам предоставляются следующие льготы:

- возможность проведения необходимого медицинского обследования, лечения, получения медицинских консультаций в рабочее время (по согласованию с непосредственным руководителем работника);

- при рождении ребенка женщине, усыновлении женщине или мужчине выплачивается материальная помощь в размере, предусмотренном в коллективном договоре.

4.4. Работникам, имеющим детей (одному из родителей, работающему в организации лесного хозяйства) предоставляются следующие льготы:

- в День знаний (1 сентября) работнику, ребенок которого обучается в младших классах, предоставляется один день дополнительного оплачиваемого отпуска;

- полностью или частично компенсируется затраты на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям до 16 лет включительно;

- дети до 14 лет включительно обеспечиваются бесплатными билетами на новогодние праздничные представления и новогодними подарками.

#

# V. Охрана труда и здоровья

Работодатели:

5.1. Обеспечивают приоритет жизни и здоровья работников в процессе производственной деятельности. Проводят в установленные сроки специальную оценку условий труда. В состав комиссии по специальной оценке условий труда, включается представитель профсоюзной организации.

5.2. Принимают меры по созданию и укреплению охраны труда в подведомственных учреждениях и предприятиях в соответствии с действующим законодательством.

5.3. Разрабатывают перспективную программу мероприятий по улучшению условий и охраны труда для работников лесного хозяйства на 2016 - 2022 годы и обеспечивают контроль за ее выполнением.

5.4. Информируют работников о нормативных требованиях к условиям труда на рабочих местах, фактическом их состоянии, режиме труда и отдыха, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты, применяемых при данных видах работ, праве на добровольное страхование от временной нетрудоспособности, профессиональных заболеваний и отравлений.

5.5. Совместно с профсоюзной организацией (ежегодно) проводят анализ производственного травматизма, производственной заболеваемости, состояния условий и охраны труда и принимают меры для снижения травматизма и улучшения условий труда в соответствии с требованиями действующего законодательства и направляют результаты анализа в органы исполнительной власти в области охраны труда.

5.6. Обеспечивают работающих сертифицированной спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 года №290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», «Типовых отраслевых норм выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты» утвержденных постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 29.12.1997 года № 68. По желанию работников при их увольнении или выходе на пенсию форменную одежду продают по остаточной стоимости или передают бесплатно на условиях коллективного договора.

5.7. Обеспечивают работающих молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с действующим законодательством.

5.8. Расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, осуществляемых в интересах работодателя.

5.9. Направляют информацию в соответствующий отраслевой профсоюзный орган о групповых несчастных случаях, о тяжелых несчастных случаях и случаях со смертельным исходом, с рассмотрением и анализом в дальнейшем происшедшего на совместных заседаниях представителей Работодателя с соответствующими профсоюзными органами.

5.10. Выплачивают за счет средств организации в случае гибели работника на производстве членам семьи погибшего единовременное пособие в размере годового заработка.

5.11. Выплачивают за счет средств организации, сверх установленного законодательством Российской Федерации, при стойкой утрате трудоспособности в результате полученного трудового увечья или профессионального заболевания единовременное пособие в следующих размерах:

- инвалидам I группы в размере годового заработка;

- инвалидам II группы в размере 1/2 годового заработка;

- инвалидам III группы в размере 1/3 годового заработка.

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

5.12. Возмещают работникам, получившим травму на производстве и имеющим стойкую утрату трудоспособности, моральный вред за счет средств организации. Размер возмещения морального вреда устанавливается по соглашению сторон.

В случаях гибели работника, выплаты возмещения морального вреда производятся семье погибшего.

5.13. Заключают договоры: об обязательном страховании работников организаций от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, занятых на охране и защите лесов от пожаров и самовольных рубок, от клещевого энцефалита в размерах, определенных коллективным договором.

Оплата страхования осуществляется за счет собственных средств организации.

5.14. Беспрепятственно допускают в организации лесного хозяйства инспекторов труда и других представителей Профсоюза, оказывают им помощь в выполнении их функциональных обязанностей.

5.15. Совместно с профсоюзом создают на паритетных началах комиссии по охране труда, решения которых являются обязательными для Работодателя.

5.16. Создают необходимые условия для выполнения уполномоченными (доверенными) лицами Профсоюза по охране труда общественных обязанностей, обеспечивают их нормативно-технической документацией, методической литературой, средствами связи.

5.17. Представляют уполномоченным (доверенным) лицам Профсоюза по охране труда оплачиваемое время (не менее 2 часов в неделю) для выполнения общественных обязанностей по контролю за состоянием условий и охраны труда. Увольнение уполномоченного (доверенного) лица Профсоюза по охране труда по инициативе работодателя допускается по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.18. Организуют обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в организациях отрасли в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

# VI. Гарантии занятости

Работодатели обязуются:

6.1. Обеспечивать:

сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников;

профессиональное обучение (профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, освоение смежных профессий и др.) высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора;

создание условий для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работающих.

6.2. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров, не позднее чем за два месяца в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав 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 соответствующих мероприятий.

Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности уволенных работников связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

- ликвидация предприятия любой организационно – правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней.

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

6.3. В целях максимального обеспечения высвобождаемым работникам возможности трудоустройства предупреждать высвобождаемых работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата или численности персонально под роспись не позднее, чем за три месяца.

6.4 При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: 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 работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

6.5. В случае сокращения численности или штата работников не увольнять одновременно двух супругов, работающих в одной организации.

6.6. Обеспечить высвобождаемым работникам:

- право пользования в течение времени, определенного коллективным договором, услугами детских дошкольных, лечебных учреждений, другими социально-бытовыми льготами и гарантиями; право на первоочередное трудоустройство при появлении вакансий;

- сохранение очереди на улучшение жилищных условий на период, установленный коллективным договором.

# VII. Развитие социального партнерства, гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатели:

7.1.1. Не препятствуют созданию и содействуют деятельности первичных профсоюзных организаций в отрасли.

7.1.2. Не препятствуют вступлению работников в члены отраслевого профсоюза, обеспечивают соблюдение их законных прав и интересов, не препятствуют работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

7.1.3. Представляют бесплатно выборным профсоюзным органам первичных профсоюзных организаций установленную статистическую отчетность, а также любую другую информацию, затрагивающую интересы работников по социально-трудовым вопросам.

Создают условия для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.4. Производят без задержки перечисления удержанных из заработной платы работников членских профсоюзных взносов через бухгалтерию на счета соответствующих организаций профсоюза, согласно уведомлению стандартной формы, представленной ими (при наличии письменных заявлений работников). За нарушение Работодателем обязанности по перечислению удержанных по письменным заявлениям работников, членских профсоюзных взносов, Работодатель привлекается к ответственности, установленной законодательством.

Начисляют компенсацию из расчета не менее 1/300 ставки Центрального банка Российской Федерации за каждый календарный день задержки, удержанных у работников, по их письменным заявлениям, но не перечисленных на счета соответствующих профсоюзных организаций, профсоюзных взносов.

7.1.5. Перечисляют на расчетные счета профсоюзных организаций денежные средства для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в организации в порядке и размере, установленном в коллективном договоре.

7.1.6. Освобождают членов выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональным союзом съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюза, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы внештатных профсоюзных инспекторов и уполномоченных по охране труда для выполнения профсоюзной работы.

Сохраняют за ними среднюю заработную плату на этот период и возмещают командировочные расходы, связанные с обучением, участием в работе и подготовкой пленумов, заседаний президиумов, профсоюзных конференций, заседаний профкомов не более 15 дней в году. Иные более высокие гарантии определяются коллективным договором.

7.1.7. Награждение работников Почетными грамотами, денежными премиями и ценными подарками за достижения в труде и к юбилейным датам проводят по совместному решению работодателей и соответствующих комитетов профсоюза.

# VIII. Обязательства профсоюза

Липецкая областная организация профессионального союза работников лесных отраслей Российской Федерации в лице своих выборных органов обязуется:

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

8.2. 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, областным трехсторонним, территориальными соглашениями и коллективными договорами;

- получения бесплатных консультаций и юридической помощи по всем интересующим вопросам, представительства работников в случаях рассмотрения трудовых споров в суде;

- приобретения путевок на лечение и отдых, долечивание в связи с различными заболеваниями, отдыха и оздоровления детей, посещения детьми детских дошкольных учреждений;

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

8.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателями законных прав и интересов работников, трудового законодательства, условий коллективных договоров, соглашений.

8.4. Осуществлять профсоюзный контроль за достижением размера среднемесячной заработной платы работников лесного хозяйства до уровня среднемесячной номинальной начисленной заработной платы по Липецкой области.

8.5. В случае неперечисления работодателем на счет профсоюзного комитета удержанных из заработной платы членских профсоюзных взносов - в течение 3 дней письменно уведомлять работодателя о нарушении Федерального закона от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего Соглашения и коллективного договора, информировать членов профсоюза.

8.6. Награждать Почетными грамотами и денежными премиями за счет средств профсоюза, заносить в книгу Почета отраслевого профсоюза работников трудовых коллективов, членов профсоюза, активистов, принимавших активное участие в укреплении отраслевого профсоюза и внесших достойный вклад в стабилизацию работы организаций лесного хозяйства.

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

# IX. Обязательства сторон в области мотивации труда

Липецкая областная организация профессионального союза работников лесных отраслей Российской Федерации и управление лесного хозяйства Липецкой области договорились:

9.1. В целях поднятия престижности ведущих профессий, выявления лучших организаций лесного хозяйства по Липецкой области, ежегодно проводить областной конкурс на звание «Лучший по профессии в лесном хозяйстве» и смотр-конкурс лесной отрасли «Человек года в лесном хозяйстве».

Подведение итогов и награждение победителей проводить во время празднования профессионального праздника «День работников леса» (3-е воскресенье сентября).

9.2. Проводить взаимные консультации по социально-экономическим вопросам, не включенным в соглашение, но представляющим взаимный интерес.

9.3. В соответствии с ведомственными нормативными актами, регулирующими порядок награждения, представлять в соответствующий орган государственной власти кандидатуры работников, наиболее, 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.

X.Обеспечение контроля за ходом выполнения Соглашения и ответственность сторон

10.1. Контроль за исполнением Соглашения и решение всех вопросов, возникающих в ходе его реализации осуществляется сторонами Соглашения, их представителями.

10.2. Выполнение условий Соглашения, с предоставлением сторонами необходимой информации, рассматривается ежегодно на совместных заседаниях коллегиальных органов.

10.3. Ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

10.4. При невыполнении положений Соглашения стороны комиссионно проводят взаимные консультации, вырабатывают предложения по устранению выявленных нарушений.

# XI. Порядок и условия присоединения к соглашению

11. Соглашение открыто для присоединения к нему всех работодателей, работников и их представителей. Работодатели и представители работников, не участвующие в заключении данного Соглашения, могут в соответствии со статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации присоединиться к нему.

Приложение

к [Отраслевому Соглашению](#sub_0)

по лесному хозяйству

Липецкой области

на 2016 - 2022 годы

# Состав

# представителей управления лесного хозяйства Липецкой области в Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта и заключению Отраслевого соглашения по лесному хозяйству Липецкой области на 2016 - 2022 годы

|  |  |
| --- | --- |
| ЕсиповНиколай Викторович | И.о. начальника управления лесного хозяйства Липецкой области председатель комиссии |
| Болотина Татьяна Валерьевна | Начальник отдела управления лесного хозяйства Липецкой области заместитель председателя комиссии |
| Свинцов Владимир Владимирович | Начальник отдела управления лесного хозяйства Липецкой области заместитель председателя комиссии |
| Селин Роман Игоревич | Начальник отдела управления лесного хозяйства Липецкой области  |
| Аршинова Надежда Николаевна | Главный консультант управления лесного хозяйства Липецкой области |
| Юдин Николай Николаевич | Консультант Правового управления администрации Липецкой области |

#

# Состав представителей Липецкой областной организации профессионального союза работников лесных отраслей Российской Федерации в Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта и заключению Отраслевого соглашения по лесному хозяйству Липецкой области на 2016 – 2022 годы

|  |  |
| --- | --- |
| Демидов Кир Вадимович | Председатель Липецкой областной организации профсоюза работников лесных отраслей РФ |
| Бунеева Ольга Петровна | Заместитель председателя Липецкой областной организации профсоюза работников лесных отраслей РФ  |
| Волков Юрий Васильевич | Председатель профсоюзной организации ОСАУ «Лесопожарный центр» |
| Баев Николай Николаевич | Председатель профсоюзной организации ГАУ «Добровский лесхоз» |
| Филичева Людмила Григорьевна | Председатель профсоюзной организации ОКУ «Грязинское лесничество» |