

**РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по лесному хозяйству Республики Коми
на 2018-2021 годы**

г. Сыктывкар
«28» апреля 2018 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Отраслевое соглашение по учреждениям лесного хозяйства Республики Коми на 2018 - 2021 годы (далее - Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 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.

В целях данного соглашения под работниками отрасли (далее – Работники) понимаются физические лица, состоящие в трудовых отношениях с учреждениями, подведомственными Министерству природных ресурсов и охраны окружающей среды Республики Коми (далее – Министерство).

Сторонами Соглашения являются:

Работники в лице их представителя - Коми республиканской организации профсоюза работников лесных отраслей (далее - Профсоюз), действующей на основании Устава;

Руководители учреждений, а также органов государственной власти Республики Коми, исполняющих полномочия в области лесных отношений, в лице их представителя – Министерства природных ресурсов и охраны окружающей среды Республики Коми (далее – Работодатели, Министерство), действующего на основании Положения о Министерстве природных ресурсов и охраны окружающей среды Республики Коми.

Правительство Республики Коми в лице заместителя Председателя Правительства Республики Коми, наделённого в установленном порядке соответствующими полномочиями.

Страна Правительства Республики Коми несёт ответственность по бюджетным расходным обязательствам, предусмотренным данным Соглашением.

В основу Соглашения положены Конституция Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Конституция Республики Коми, законы, иные нормативные правовые акты Республики Коми на соответствующий период, Отраслевое соглашение по лесному хозяйству Российской Федерации, Региональное соглашение по социально-экономическим вопросам между Правительством Республики Коми, Федерацией профсоюзов Республики Коми и региональным объединением «Союза промышленников и предпринимателей Республики Коми», Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Республике Коми, Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийским объединением работодателей и Правительством Российской Федерации на соответствующий период.

Стороны признают, что вопросы обеспечения социального развития

организаций и благосостояния их работников не должны рассматриваться изолированно от необходимости выполнения государственной программы Республики Коми "Развитие лесного хозяйства", улучшения качества лесохозяйственных работ, технического и экономического развития учреждений.

Дополнительные по сравнению с действующим законодательством, а также настоящим Соглашением гарантии, компенсации и льготы работникам закрепляются в коллективных договорах или локальных нормативных актах и осуществляются за счет средств от приносящей доход деятельности, а также за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фонда выплат компенсационного и стимулирующего характера и фонда должностных окладов, ставок, а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда работников организации (учреждения).

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 трудовымувечьем и иным повреждением здоровья работников.

В случае отсутствия в организации коллективного договора или локальных нормативных актов настоящее Соглашение имеет прямое действие.

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

Соглашение вступает в силу с 01.05.2018 и действует по 30.04.2021. Действие пунктов 2.2 – 2.3 Соглашения вступает в силу с даты и в порядке, установленными Сторонами в дополнительном соглашении, являющимся неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

При принятии в период действия Соглашения законов и иных нормативно-правовых актов, улучшающих социально-экономическое положение работников, соответствующие пункты Соглашения действуют с учетом вновь принятых правовых норм с момента вступления их в силу.

Стороны берут на себя обязательства разместить Соглашение на сайте Министерства, на сайте Профсоюза в течение 7 дней после регистрации в Министерстве труда и социальной защиты Республики Коми.

Министерство берет на себя обязательство довести настоящее Соглашение до руководителей подведомственных ему учреждений.

Стороны договорились проводить совместное предварительное обсуждение отраслевых нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работников по вопросам социально-трудовых и непосредственно связанных с ними отношений путем направления проектов таких актов в адрес Профсоюза.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Стороны Соглашения не допускают снижения уровня реального содержания заработной платы работников и принимают меры по его повышению. Сторона Правительства обязуется осуществлять индексацию заработной платы работников в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Вознаграждение за труд работников, полностью отработавших месяц и выполнивших установленные нормы труда по своей должности (профессии), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Республике Коми соответствующим соглашением. В случае отсутствия соглашения о минимальной заработной плате в Республике Коми либо прекращения его действия вознаграждение за труд работников не может быть ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

2.3. С целью реализации условий, предусмотренных п. 2.2 Соглашения, стороны договорились об установлении минимального оклада в учреждениях лесного хозяйства Республики в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на всей территории Российской Федерации.

Порядок и сроки реализации данных условий устанавливаются дополнительным соглашением Сторон, являющимся неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

2.4. Фактически начисленный размер заработной платы работника со всеми надбавками и доплатами, кроме единовременных выплат (поощрений), не связанных с осуществлением работниками трудовой деятельности, увеличивается на соответствующий размер районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.5. Системы оплаты труда Работников включают в себя размеры окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством, постановлениями Правительства Республики Коми.

2.5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

г) ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5.2. При установлении гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер. При этом под сохранением соответствующих условий труда на рабочем месте следует понимать сохранение 3 класса условий труда без учёта степени.

2.5.3. Стороны договорились производить доплату за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (болезнь, отпуск, длительная командировка и т.п.). Размер доплаты за совмещение профессии (должности) устанавливается по соглашению сторон без освобождения от основной работы, в зависимости от сложности и объема работ от 10% до 50% тарифной ставки (оклада) по штатному расписанию отсутствующего работника.

2.5.4. Стороны договорились, что за каждый час работы в ночное время (с 22-00 до 06-00) работнику выплачивается доплата в размере не менее 40% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада).

2.5.5. При направлении в служебную командировку, служебную поездку работникам, не имеющим возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, за каждый день нахождения в командировке возмещаются расходы в соответствии с Постановлением Правительства РК от 11.03.2010 N 46 "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам государственных учреждений Республики Коми".

2.5.6. Работникам, участвующим в тушении пожаров, а также непосредственно обеспечивающим выполнение этих работ в пожароопасный период (май – сентябрь) размер оклада повышается до 40%.

2.5.7. В пожароопасный период при возникновении лесных пожаров работникам организаций, непосредственно участвующим в тушении лесных пожаров, предусматриваются выплаты премий за выполнение особо важного задания и за успешное выполнение работ по тушению лесных пожаров. Размеры премий устанавливаются в положениях об оплате труда и коллективных договорах.

- 2.5.8. К выплатам стимулирующего характера относятся:
- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - б) выплаты за качество выполняемых работ;
 - в) ежемесячная надбавка за выслугу лет;
 - г) премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, а также премиальные выплаты устанавливаются работникам с учетом критериев, разработанных и утвержденных в каждом государственном учреждении в установленном порядке в локальном нормативном акте учреждения с учетом мнения представительного органа работников, позволяющих оценить результативность и качество работы.

2.5.9. Работникам, имеющим почетное звание "Заслуженный лесовод Российской Федерации", почетные звания Российской Федерации, названия которых начинаются со слова "Заслуженный", почетное звание Республики Коми "Заслуженный работник Республики Коми", имеющим ученую степень кандидата наук, ученую степень доктора наук, соответствующие профилю деятельности учреждения, звание Республики Коми «Почётный лесовод Республики Коми» устанавливать со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания, степени надбавки в размере до 30%.

2.5.10. К иным выплатам в пользу работников могут быть отнесены выплаты, предусмотренные в учреждениях коллективными договорами:

- а) все виды материальной помощи;
- б) надбавка к заработной плате работникам, выполняющим работы, в условиях, которые не позволяют осуществлять ежедневное возвращение работников к месту жительства или когда такое возвращение нецелесообразно;
- в) другие единовременные поощрения.

Порядок формирования фонда данных выплат устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с ТК РФ, законами Республики Коми, постановлениями Правительства Республики Коми.

2.6. Системы оплаты труда определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с ТК РФ, законами Республики Коми, постановлениями Правительства Республики Коми. Правительство Республики Коми и Работодатели при издании нормативных правовых актов, устанавливающих системы оплаты труда в учреждениях лесного хозяйства Республики Коми, учитывают положения данного Соглашения.

2.7. Штатные расписания подведомственных Министерству учреждений утверждаются соответствующими руководителями учреждений, согласовываются с Министерством и включают в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, рабочих данного учреждения, организации. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда

Работников, если наименование должностей, профессий или специальностей связано с предоставлением компенсаций и льгот либо наличием ограничений, они должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

2.8. Оплата труда Работников производится на основании положения об оплате труда, которое утверждается руководителем учреждения, согласовывается с Министерством с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций или иным представительным органом работников.

2.9. Положения об оплате, стимулировании труда работников, другие локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, должны предусматривать:

- размеры окладов, ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам;
- наименование, размеры и условия выплат компенсационного характера;
- наименование, размеры и условия выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя организации, их заместителей, главных бухгалтеров;
- другие вопросы оплаты труда, регулирование которых отнесено законодательством на локальный уровень социального партнерства.

2.10. Сроки и формы выплаты заработной платы.

2.10.1. Заработка плата работникам выплачивается в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, трудовыми договорами, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, с предварительной выдачей работникам на руки расчетных листков, содержащих следующие сведения:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.10.2. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.10.3. Выплата заработной платы руководителям, их заместителям производится одновременно с выплатой заработной платы всем работающим.

2.10.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его

начала.

2.10.5. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

2.10.6. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесяти действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм.

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочего дня устанавливается в соответствии с ТК РФ из расчета не более 40 часов в неделю.

Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:

- для мужчин - 40 часов в неделю;
- для женщин - 36 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 в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

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 ст. 92 ТК РФ 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" (утвержденным приказом Главного государственного

санитарного врача Российской Федерации от 30.09.2009 N 58).

Коллективным договором или соглашением может быть установлена иная норма рабочего времени ниже предельной нормы, которая будет являться полной нормой рабочего времени с сохранением полной оплаты.

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда на основании настоящего Соглашения, коллективного договора и письменного согласия работников, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена до 40 часов в неделю. В этом случае работникам выплачивается денежная компенсация за увеличение продолжительности рабочего времени.

Размер денежной компенсации определяется путем умножения двойной часовой ставки (части должностного оклада за час работы) на количество часов, отработанных сверх установленной продолжительности рабочего времени – 36 часов, с начислением выплат стимулирующего и компенсационного характера.

3.2. Оплачиваемые отпуска предоставляются ежегодно в соответствии с графиком отпусков, с учетом пожеланий работника и интересов учреждения, утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (иного представительного органа работников) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Предоставление отпуска в сроки, отличные от графика, допускается по уважительным причинам (направление в санаторий по медицинским показаниям, по семейным обстоятельствам, в непредвиденных случаях, в иных случаях по согласию работодателя и работника).

3.3. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников 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 включаются.

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

3.4.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда и должна быть дифференцирована в зависимости от классов и подклассов условий труда, но не менее 7 календарных дней для вредных условий труда 1 степени (класс

3.1.)

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

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее 3 календарных дней.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Решение о внесении изменений в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также изменений количества дней отпуска принимается с учётом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций.

3.4.3. Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

Лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда в пределах Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Работодатель оплачивает также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно неработающим членам его семьи (мужу/жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника с правом получения ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Порядок компенсации указанных расходов для Работников устанавливается Правительством Республики Коми.

3.4.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам парашютно-пожарного, десантно-пожарного состава и летчикам-наблюдателям за работу в особых условиях, имеющих соответствующие действующие свидетельства.

Продолжительность дополнительного отпуска за особые условия работы составляет до 42 календарных дней и зависит от ежегодного налета часов, прыжков с парашютом и спусков на спусковых устройствах с вертолетов, начисляется согласно Указаниям о дополнительных отпусках работников

летного, парашютно-пожарного и десантно-пожарного состава ПО "Авиалесоохрана" Министерства лесного хозяйства РСФСР за работу в особых условиях от 31.10.1989.

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

3.5. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.6. Отзыв работника из очередного отпуска в предусмотренных законодательством случаях допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.7. 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.

4. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

4.1. В целях повышения социальной защищенности работников, закрепления кадров, привлекательности труда в лесном хозяйстве для молодежи работодатель может устанавливать дополнительные льготы при наличии финансовых возможностей, в том числе за счёт средств от приносящей доход деятельности, а также образовавшейся экономии фонда оплаты труда:

4.1.1. Выплачивать единовременное вознаграждение при увольнении работников в связи с уходом на пенсию либо по выслуге лет в порядке, определяемом локальными нормативными актами учреждения, согласованными с Министерством, а также с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Выплачивать по итогам работы учреждения за год работникам премию на условиях и в размерах, определенных в положении об оплате труда и (или) коллективном договоре.

4.1.3. Изыскивать возможности для оказания помощи инвалидам и участникам войны, ветеранам труда, одиноким престарелым гражданам, семьям погибших воинов и работников лесного хозяйства, погибших при исполнении служебных обязанностей.

4.1.4. Выплачивать материальную помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника в соответствии с утвержденным в организации (учреждении) Положением о порядке оказания материальной помощи.

4.1.5. При рождении ребенка и усыновлении выплачивается единовременное пособие в размере, предусмотренном в локальном акте, согласованном с Министерством с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

4.2. Стороны договорились о создании общих для всех учреждений и организаций лесного хозяйства, постоянно действующих на паритетных основах комиссий:

- по трудовым спорам;
- по наградам и поощрениям.

Члены этих комиссий со стороны Работодателя назначаются приказами, со стороны Работников постановлениями Президиума Коми республиканской организации профсоюза работников лесных отраслей.

4.3. Обеспечение и организация питанием экипажей воздушных судов в дни полетов, а также работников непосредственно участвующих в тушении лесных пожаров и лесопатологических обследованиях осуществляется работодателями в соответствии с законодательством.

4.4. Работникам предоставляются следующие гарантии:

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

- в День знаний (1 сентября) работнику (одному из родителей), ребенок которого обучается в 1 - 4 классах, предоставляется дополнительный день отдыха без сохранения заработной платы.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны исходят из того, что жизнь и здоровье работников являются приоритетом по отношению к результатам производственной деятельности. Для обеспечения этого приоритета стороны принимают на себя соответствующие их полномочиям обязательства.

5.1. Министерство:

5.1.1. Обеспечивает целевое финансирование бюджетных расходных обязательств в области охраны труда в государственных учреждениях, подведомственных Министерству, в соответствии с предоставленными планами мероприятий по охране труда.

5.2. Работодатели:

5.2.1. Проводят в установленные сроки специальную оценку условий труда в учреждении. В состав комиссии по специальной оценке условий труда включаются в обязательном порядке представители профсоюзной организации.

5.2.2. Принимают меры по созданию и укреплению службы охраны труда в организациях в соответствии с действующим законодательством. При численности работающих в учреждении 50 человек и более вводят в штат специалиста по охране труда.

5.2.3. Разрабатывают перспективную программу мероприятий по улучшению условий и охраны труда для работников лесного хозяйства на 2018 - 2021 годы и обеспечивают контроль за ее выполнением.

5.2.4. Обеспечивают прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с требованиями Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности,

5.2.5. Информируют работников о нормативных требованиях к условиям труда на рабочих местах, фактическому их состоянию, 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.

5.2.6. Совместно с первичной 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.

5.2.7. Обеспечивают работающих сертифицированной спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" в соответствии с установленными Соглашением нормами. Дополнительное обеспечение Работников данными средствами устанавливается коллективными договорами и локальными нормативными актами, принятыми с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

5.2.8. Обеспечивают работников форменной одеждой.

При увольнении работников лесного хозяйства по сокращению штатов, ликвидации организации или в связи с уходом на пенсию по старости или инвалидности они освобождаются от оплаты стоимости форменной одежды, форменная одежда остается в распоряжении работника.

В случае увольнения работников лесного хозяйства по инициативе администрации за дисциплинарные проступки или по собственному желанию работники обязаны возместить стоимость форменной одежды с учетом срока ее носки или сдать неиспользованные предметы форменной одежды. В случае неоплаты стоимости форменной одежды с учетом ее износа с работника взыскивается стоимость форменной одежды в установленном порядке (приказ Федерального Агентства лесного хозяйства от 14.12.2005 N 331 "Об утверждении перечня форменной одежды работников лесного хозяйства, норм ее выдачи, порядка учета и ношения").

5.2.9. Проводят расследование несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний во взаимодействии с государственными инспекциями труда в субъекте Российской Федерации, органами местного самоуправления и соответствующими органами профсоюза.

Расследованию и учету подлежат несчастные случаи, произошедшие 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, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем в его интересах.

5.2.10. Направляют информацию в Федерацию профсоюзов Республики Коми 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.

5.2.11. Учреждения осуществляют обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.12. Беспрепятственно допускают в организации лесного хозяйства инспекторов труда и других представителей Профсоюза, оказывают им помошь в выполнении их функциональных обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

5.2.13. Совместно с первичными профсоюзовыми организациями учреждений создают на паритетных началах комиссии по охране труда, решения которых являются обязательными для работодателя.

5.2.14. Создают необходимые условия для выполнения уполномоченными (доверенными) лицами Профсоюза по охране труда общественных обязанностей, обеспечивают их нормативно-технической документацией, методической литературой, средствами связи, в объемах, предусмотренных действующим законодательством, а также возможностями учреждения.

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

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

6. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Правительство Республики Коми обязуется:

6.1.1. Перед принятием решений обо всех организационно-штатных мероприятиях в органе, реализующем полномочия в области лесных отношений, а также подведомственных ему учреждениях направлять проект соответствующего постановления в адрес Коми республиканской организации профсоюза работников лесных отраслей с обоснованием необходимости в данных мероприятиях.

6.2. Работодатели обязуются:

6.2.1. Обеспечивать:

- сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников;

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

6.2.2. Осуществлять совместно с органами исполнительной власти разработку отраслевой программы содействия занятости, профессиональной подготовки и переподготовки работников учреждений в соответствии с планом технического перевооружения и развития учреждения.

6.2.3. 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.

Увольнение по сокращению численности или штата работников считается массовым, если увольнению по данному основанию подлежат 20 и более процентов от общей численности работников организации в течение 90 календарных дней.

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

6.2.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации создавать комиссию по рассмотрению вопроса о преимущественном праве для оставления на работе, с обязательным включением в комиссию представителей выборного органа профсоюзной организации.

6.2.5. При массовом увольнении работников в связи с сокращением штата или численности воздержаться от увольнения:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- работников, имеющих 3-х и более детей;
- работников, воспитывающих детей-инвалидов;

- одиноких работников, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет;
- и других категорий работников, нуждающихся в социальной защите, определенных в коллективных договорах.

6.2.6. В случае сокращения численности или штата работников не увольнять одновременно двух супругов, работающих в одном учреждении.

6.2.7. Обеспечить высвобождаемым работникам право на первоочередное трудоустройство при появлении вакансий.

6.3. Стороны обязуются прилагать совместные усилия по разработке, внедрению и применению в учреждениях лесного хозяйства Республики Коми профессиональных стандартов, а также определению условий и порядка прохождения независимой оценки квалификаций.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатели:

7.1. Не препятствуют созданию и содействуют деятельности первичных профсоюзных организаций отрасли.

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

7.3. Представляют бесплатно выборным профсоюзов органам первичных профсоюзных организаций установленную статистическую отчетность, а также любую другую информацию, затрагивающую интересы работников по социально-трудовым вопросам и не являющуюся коммерческой тайной.

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

7.4. Не задерживают ежемесячного бесплатного перечисления удержанных из заработной платы работников членских профсоюзных взносов через бухгалтерию на счета соответствующих организаций профсоюза 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 одной стопятидесяти ключевой 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.

7.5. 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 труда для выполнения профсоюзной работы при наличии письменного уведомления от соответствующих органов Профсоюза.

Сохраниют 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.

7.6. Распространяют на освобожденных профсоюзных работников социально-бытовые и трудовые льготы, системы стимулирования труда, предусмотренные для работников соответствующей организации лесного хозяйства. Конкретные виды указанных льгот определяются в коллективных договорах.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Коми республиканская организация профсоюза работников лесных отраслей 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, 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, территориальными соглашениями и коллективными договорами;
- дополнительного пенсионного обеспечения;
- получения бесплатных консультаций и юридической помощи по всем интересующим вопросам, представительства работников в случаях рассмотрения трудовых споров в суде;
- содействия в приобретении путевок на лечение и отдых, долечивания в связи с различными заболеваниями, отдыха и оздоровления детей, посещения детьми 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.

8.4. В случае неперечисления работодателем на счет первичной профсоюзной организации, а в случае централизованного финансового обслуживания первичной профсоюзной организации в Коми республиканской организации профсоюза работников лесных отраслей – на расчётный счёт Коми республиканской организации профсоюза работников лесных отраслей удержанных из заработной платы членских профсоюзных взносов - в течение 3 дней письменно уведомлять работодателя о нарушении Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", настоящего Соглашения и коллективного договора, информировать членов профсоюза.

8.5. 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 учреждений лесного хозяйства.

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

8.7. Активно сотрудничать с Министерством во всех мероприятиях, направленных на поднятие престижа профессий лесного хозяйства, пропаганду здорового образа жизни, конкурсах профессионального мастерства.

8.8. Используя членство в международных профсоюзных федерациях, проводить обучение профсоюзного актива, как в России, так и в учебных центрах зарубежных профсоюзов за счет средств Профсоюза.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА

Стороны договорились:

9.1. Осуществлять взаимодействие с органами исполнительной и законодательной власти Российской Федерации, Республики Коми по принятию и исполнению законов, нормативных актов по государственной поддержке и финансированию учреждений лесного хозяйства.

9.2. В целях поднятия престижности ведущих профессий, выявления лучших учреждений лесного хозяйства ежегодно проводить республиканский конкурс на звание "Лучший по профессии в лесном хозяйстве".

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

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

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. Выполнение условий настоящего Соглашения, а также мероприятий по реализации данных условий (приложение № 1) рассматривать на очередных заседаниях отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия).

Включать при представлении отчета об основной производственно-экономической деятельности за отчетный период учреждений, подведомственных Министерству, выполнения мероприятий Отраслевого соглашения.

10.1.2. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляют:

на республиканском уровне – комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;

в организациях - уполномоченные представители работодателя и профсоюзной организации.

Комиссия создаётся на паритетных основах представителями всех сторон Соглашения. Представители сторон делегируются в состав комиссии соответствующими приказами (распоряжениями) и постановлениями уполномоченных органов.

10.1.3. По всем вопросам, связанным с выполнением условий Соглашения, работодатели, работники организаций и соответствующие профсоюзные комитеты вправе обратиться в адрес Комиссии.

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

10.1.5. При условии выполнения обязательств и положений настоящего Соглашения Профсоюз обязуется воздержаться от вовлечения работников в коллективный трудовой спор.

Подписи сторон:

Заместитель
Председателя
Правительства
Республики Коми



Председатель
Коми республиканской
организации профсоюза
работников лесных
отраслей



Министр природных
ресурсов и охраны
окружающей среды
Республики Коми

