

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ЛЕСНОМУ ХОЗЯЙСТВУ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2016-2022 ГОДЫ
(в редакции от 20 марта 2019 г.)**

г. Москва
2019

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Отраслевое соглашение по лесному хозяйству Российской Федерации на 2016 - 2019 годы (далее – Соглашение) заключено с целью установления общих принципов регулирования социально-трудовых отношений, условий оплаты труда, гарантий, компенсаций и льгот работникам лесного хозяйства.

2. Соглашение является правовым актом, обеспечивающим согласование интересов работников и работодателей и устанавливающим общие условия оплаты труда, а также гарантии, компенсации и льготы работникам организаций лесной отрасли и иных хозяйствующих субъектов, подведомственных стороне работодателя и (или) финансируемых стороной работодателя (далее – организации).

3. В основу Соглашения положены Конституция Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

4. Сторонами Соглашения являются:

работники в лице их представителя Профсоюза работников лесных отраслей Российской Федерации (далее – Работники, Рослеспрофсоюз соответственно), действующего на основании Устава;

работодатель в лице представителя – Федерального агентства лесного хозяйства, действующего на основании Положения о Федеральном агентстве лесного хозяйства, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2010 г. № 736, представляющего организации, находящиеся в его ведении (далее – Работодатель, Рослесхоз соответственно).

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

6. Дополнительные по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим Соглашением гарантии, компенсации и льготы Работникам закрепляются в коллективных договорах организаций, подведомственных Стороне Работодателя, и осуществляются за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Работодатели принимают меры, направленные на осуществление предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности, если для данной организации такая деятельность не запрещена законодательством Российской Федерации.

7. Положения Соглашения обязательны для применения при заключении региональных, территориальных отраслевых соглашений, 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.

8. Соглашение вступает в силу с 1 июля 2016 года и действует по 31 марта 2022 года включительно.

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

10. Стороны договорились:

проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;

совместно принимать предусмотренные законодательством меры, направленные на распространение условий соглашения на организации, не участвующие в его заключении.

11. Изменения и дополнения вносятся путем заключения дополнительных соглашений в установленном настоящим Соглашением порядке по обоюдному решению сторон Соглашения.

12. Стороны Соглашения берут на себя обязательства:

1) опубликовать Соглашение в «Лесной газете», разместить на сайте Рослесхоза в течение недели после его регистрации в Федеральной службе по труду и занятости.

2) довести настоящее Соглашение:

органы Рослеспрофсоюза до территориальных организаций Рослеспрофсоюза;

Рослесхоз до руководителей территориальных органов Рослесхоза, организаций Рослесхоза.

II. ОПЛАТА ТРУДА

13. Оплата труда федеральных государственных гражданских служащих производится в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и Указом Президента Российской Федерации от 25 июля 2006 г. № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих Российской Федерации».

Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Минтруда России, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений с

учетом мнения первичных профсоюзных организаций Рослеспрофсоюза соответствующего уровня.

14. Стороны Соглашения не допускают снижения уровня реального содержания заработной платы работников и принимают меры по его повышению.

Минимальный размер заработной платы работников не должен быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации.

15. Сторона работодателя обязуется осуществлять индексацию заработной платы работников в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

16. Размер средств из бюджетных и иных источников, направляемых на оплату труда, определяется организацией самостоятельно (кроме тех случаев, когда использование этих средств регулируется федеральными законами и другими нормативными правовыми актами).

17. Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

17.1. Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются и изменяются с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

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

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

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

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 г. № 393н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей, профессий работников воздушного транспорта»;

приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утверждающих профессиональные квалификационные группы должностей и профессий работников иных отраслей бюджетной сферы, в соответствии с критериями, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным

квалификационным группам», наименования которых имеются в федеральных бюджетных учреждениях, находящихся в ведении Рослесхоза;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

приказа Рослесхоза от 6 октября 2008 г. № 280 «Об утверждении примерных положений по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Рослесхоза»;

государственных гарантий по оплате труда в соответствии со статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации.

18. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации.

19. Положения об оплате труда, стимулировании работников, другие локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией (иным представительным органом) и должны предусматривать:

размеры окладов, ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

наименование, размеры и условия выплат компенсационного характера;

наименование, размеры и условия выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя организации, руководителя филиала и их заместителей, главных бухгалтеров;

другие вопросы оплаты труда, регулирование которых отнесено законодательством на локальный уровень социального партнерства, а также оказание материальной помощи.

20. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников организаций устанавливается федеральным органом государственной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих организаций в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организаций и средней заработной платы работников организаций в кратности от 1 до 8 может быть увеличен по решению федерального органа государственной власти - главного распорядителя средств федерального бюджета, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый Правительством Российской Федерации.

21. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к

окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

21.1. К перечню выплат компенсационного характера относятся:

1) выплаты Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) 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);

4) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

21.2. 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.

21.2.1. Выплаты Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

21.2.2. Выплаты Работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях компенсации воздействия условий труда на работников в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются районные коэффициенты и процентные надбавки в зависимости от места выполнения работ, начисляемые на заработную плату работников.

21.3. В соответствии со статьями 92, 117, 147 Трудового Кодекса Российской Федерации размеры компенсаций в зависимости от класса условий труда и условия его предоставления Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также условия их предоставления определяются коллективным договором.

21.4. На основании результатов проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда), в зависимости от степени вредности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса, в организациях лесного хозяйства работникам устанавливается доплата. Минимальный размер доплаты составляет 4 процента от оклада (должностного оклада), тарифной ставки. Конкретный размер доплаты устанавливается коллективным договором дифференцированно в зависимости от класса условий труда на рабочем месте.

21.5. За каждый час работы в ночное время (с 22-00 до 06-00) работнику выплачивается доплата в размере не менее 40 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

22. К перечню видов выплат стимулирующего характера относятся:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

22.1. Работникам выплачивается ежемесячная надбавка за выслугу лет в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (без учета повышающих коэффициентов).

22.2. Размеры надбавки за выслугу лет при общем стаже работы в организациях лесного хозяйства, дающем право на получение надбавки:

- от 1 года до 3-х лет – 10 процентов;
- от 3-х до 5-ти лет – 15 процентов;
- от 5-ти до 10-ти лет – 20 процентов;
- от 10-ти до 15-ти лет – 25 процентов;
- более 15-ти лет – 30 – процентов.

Право на ежемесячную надбавку за выслугу лет в указанных размерах возникает у работников по достижении соответствующего минимального стажа работы.

22.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

22.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются Работнику с учетом критериев, разработанных и утвержденных в каждой организации в установленном порядке, позволяющие оценить результативность и качество его работы.

23. 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.

24. Работникам организаций, осуществляющим авиационные работы по охране лесов от пожаров из числа летно-инспекторского и командно-летного состава, имеющим действующие летные свидетельства, инструкторскому составу парашютистов и десантников-пожарных, парашютистам и десантникам-пожарным, имеющим действующие свидетельства, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство в размере, определенном в коллективном договоре.

25. Не допускаются выплаты неденежных видов вознаграждения за труд (в том числе выдача продуктов питания, страхование) за счет снижения размеров заработной платы.

26. Работникам, которым присвоено почетное звание Российской Федерации, устанавливаются надбавки в размере 30 процентов от оклада (должностного оклада) по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

27. Сроки и формы выплаты заработной платы.

27.1. Заработная плата Работникам организаций выплачивается в денежной форме, не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, трудовым договором.

27.2. Выплата заработной платы руководителям организаций и структурных

подразделений и их заместителям производится одновременно с выплатой заработной платы всем работающим.

27.3. 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 трехсотой, действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В коллективном договоре может быть предусмотрен более высокий размер компенсации за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

III. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

28.1. Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда).

29. 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

29.1. На основании настоящего Соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце пятом пункта 29 настоящего Соглашения, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой работнику денежной компенсации, установленной в порядке, в размерах и на условиях, определенных коллективным договором.

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

29.2. 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.

30. 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», утвержденный постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 30 сентября 2009 г. № 58.

31. Перечень сезонных работ в лесном хозяйстве:

- 1) работы по охране лесов от пожаров;
- 2) работы по защите лесов (государственный лесопатологический мониторинг; проведение лесопатологических обследований; предупреждение распространения вредных организмов; ликвидация очагов вредных организмов; авиационные работы по защите лесов);
- 3) работы по воспроизводству лесов;
- 4) полевые лесоустроительные работы.

32. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников организаций, подведомственных Рослесхозу, составляет не менее 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.

33. Для отдельных категорий Работников в установленном законом порядке предоставляются следующие дополнительные отпуска:

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

33.1.1. 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-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда.

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

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

33.1.3. На основании коллективного договора, а также письменного согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную абзацем вторым пункта

33.1.1 настоящего Соглашения, может быть заменена отдельно устанавливаемым

мой денежной компенсацией, определяемой в порядке, установленном частью 4 статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

33.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы.

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

33.2.2. 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.

33.3. Дополнительный отпуск Работникам парашютно-десантной пожарной службы и летному составу за работу в особых условиях предоставляется с учетом Указаний о дополнительных отпусках работников летного, парашютно-пожарного и десантно-пожарного состава ПО «Авиалесоохрана» Министерства лесного хозяйства РСФСР за работу в особых условиях», утвержденных Государственным комитетом СССР по лесу 31.10.1989 г. в соответствии с коллективным договором.

33.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам с ненормированным рабочим днем.

33.4.1. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

33.4.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета, предоставляются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях».

33.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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.

34. Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск с учетом производственных и финансовых возможностей организации:

- при стаже работы в организации, отрасли от 5 до 10 лет – 3 календарных дня;
- при стаже работы в организации, отрасли от 10 до 15 лет – 5 календарных дней;

- при стаже работы в организации, отрасли от 15 и более – 7 календарных дней.

Порядок и условия предоставления отпусков определяются коллективным договором или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

35. Организации могут самостоятельно устанавливать работникам дополнительные отпуска, в том числе и по семейным обстоятельствам, за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

36. 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.

IV. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

37. В целях повышения социальной защищенности и привлекательности труда в лесном хозяйстве Работодатель устанавливает дополнительные льготы.

37.1. Работникам организаций выплачивается материальная помощь при наличии финансовых средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности или иных источников, не запрещенных законодательством, в следующих случаях:

- 1) при уходе Работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- 2) молодым Работникам (до 35 лет) для приобретения (постройки) жилья, обзаведения домашним хозяйством;
- 3) к юбилейным датам Работника (в связи с 50-летием, 55-летием (женщинам), 60-летием, 65-летием, 70-летием и так далее каждые 5 лет);
- 4) по случаю бракосочетания Работника;
- 5) беременным женщинам при уходе в декретный отпуск;
- 6) при рождении (усыновлении) ребенка;
- 7) в связи с выходом на пенсию;
- 8) членам семьи погибшего в случае гибели Работника на производстве;
- 9) в связи со смертью близких родственников;
- 10) при необходимости лечения, медицинского обследования, проведения операции, лечения (протезирования) зубов, а также для проезда в указанных целях в другие населенные пункты за пределы постоянного места жительства; приобретения медицинских препаратов, средств ухода за больными, средств медицинской реабилитации и т.п.;

11) при стойкой утрате трудоспособности Работника в результате полученного трудового увечья;

12) на санаторно-курортное лечение и отдых работников и их детей, лечебное питание по путевкам в размере не менее 50 процентов от их стоимости, а для проживающих в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению – в размере 100 процентов стоимости;

13) на содержание в детских дошкольных учреждениях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает размера прожиточного минимума для соответствующих категорий населения, установленного в субъекте Российской Федерации;

14) на содержание в детских дошкольных учреждениях детей-инвалидов, приобретение для них путевок в детские оздоровительные лагеря;

15) на содержания детей в детских дошкольных и лечебно-оздоровительных учреждениях, затраты на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям до 16 лет включительно;

16) неработающим пенсионерам, вышедшим на пенсию из организаций лесного хозяйства, к юбилейным датам; являющимся ветеранами Великой Отечественной войны и тружениками тыла – ко Дню Победы;

17) при возобновлении трудовых отношений в течение 3-х месяцев после прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации;

18) для заключения договора купли-продажи лесных насаждений для собственных нужд для отопления жилых помещений Работников, а также лиц, вышедших 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 служебных обязанностей;

19) в иных случаях, предусмотренных коллективным договором организации. Размеры, порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами организаций, при их отсутствии – локальными нормативными актами. При заключении коллективных договоров рекомендуется рассмотреть вопрос о заключении договоров на дополнительное пенсионное обеспечение с негосударственными пенсионными фондами.

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

37.3. По желанию Работника при его увольнении или выходе на пенсию форменная одежда передается ему бесплатно в соответствии с локальными актами организации.

37.4. Работодатель предоставляет должностным лицам, осуществляющим федеральный государственный лесной надзор (лесную охрану), в безвозмездное пользование служебные наделы в соответствии с Земельным кодексом Российской Федерации и Лесным кодексом Российской Федерации.

37.5. При наличии финансовых средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Работодатель:

1) возмещает Работникам расходы по временному найму жилья, кроме стоимости коммунальных услуг;

2) предусматривает улучшение условий жизни инвалидов и участников Великой Отечественной войны, ветеранов труда, одиноких престарелых граждан, семей погибших воинов и работников лесного хозяйства, погибших при исполнении служебных обязанностей;

3) выплачивает единовременное вознаграждение при увольнении работников в связи с уходом на пенсию (либо по старости, либо по инвалидности, либо по выслуге лет).

Размеры, условия оплаты вознаграждения устанавливаются в коллективном договоре в зависимости от стажа работы в организации отрасли.

37.6. Работодатель обеспечивает бесплатным питанием экипажи воздушных судов, участвующих в обнаружении и тушении лесных пожаров, лесопатологических обследованиях, в порядке, предусмотренном приказом Минтранса России от 30 сентября 2002 г. № 122 «О порядке обеспечения питанием экипажей морских, речных судов, за исключением судов рыбопромыслового флота, и воздушных судов» и Указаниями Министерства гражданской авиации СССР от 30 августа 1989 г. № 447/У «О порядке обеспечения экипажей воздушных судов питанием в дни полетов».

37.7. Работодатель организует питание Работников, непосредственно участвующих в лесопатологических обследованиях, тушении лесных пожаров, в соответствии с законодательством.

38. Размеры выплат полевого довольствия Работникам, проводящим полевые работы при осуществлении предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются кратно к норме суточных расходов:

при работе на объектах полевых работ, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском и Приморском краях и Амурской области, 2,0;

при работе на объекте полевых работ, расположенных в других районах, 1,5.

39. Работодатель возмещает работникам расходы по найму жилья при проведении полевых работ в размере, определяемом в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 2 октября 2002 г. № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений».

40. Работающим женщинам предоставляется возможность прохождения необходимого медицинского обследования, лечения, получения медицинских консультаций в рабочее время (по согласованию с непосредственным руководителем Работника).

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

в День знаний (1 сентября) работнику, ребенок которого обучается в младшем

классе средней школы, предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы.

дети до 14 лет включительно обеспечиваются бесплатными билетами на новогодние праздничные представления и новогодними подарками при наличии финансовых средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

42. Работники, 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, а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска неработающим членам семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска.

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

43. Работодатель обеспечивают приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности, принимают необходимые меры по улучшению условий труда.

44. Работодатель:

1) обеспечивает проведение в установленные сроки специальной оценки условий труда (далее СОУТ) с обязательным включением в состав комиссии по СОУТ представителей первичной профсоюзной организации в количестве, определяемом с учетом численности работников организации и организационной структуры предприятия;

2) информирует работников о проведении СОУТ на их рабочих местах;

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

4) финансирует научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы по улучшению условий, охраны труда и окружающей среды за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, а также добровольных взносов организаций и физических лиц;

5) информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6) совместно с профсоюзной организацией (ежегодно) не реже одного раза в год проводит анализ производственного травматизма, производственной заболеваемости, состояния условий и охраны труда и принимают меры для снижения травматизма и улучшения условий труда в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

7) обеспечивает работающих сертифицированной спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009

г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;

8) проводит расследование несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний во взаимодействии с государственными инспекциями труда в субъекте Российской Федерации и соответствующими организациями Рослеспрофсоюза.

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, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем в его интересах;

9) информирует Рослеспрофсоюз о групповых несчастных случаях, о тяжелых несчастных случаях и случаях со смертельным исходом, с рассмотрением и анализом в дальнейшем произошедшего на совместных заседаниях представителей Работодателя с соответствующими профсоюзными органами;

10) заключает договоры: о страховании Работников организаций от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, от клещевого энцефалита в размерах, определенных коллективным договором или локальными нормативными правовыми актами. Оплата дополнительного страхования осуществляется за счет средств организации, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

11) беспрепятственно допускает на рабочие места инспекторов труда и иных представителей Рослеспрофсоюза, оказывает им помощь в выполнении их функциональных обязанностей;

12) совместно с первичными профсоюзными организациями Работодатель создает на паритетных началах комиссии по охране труда;

13) создает необходимые условия для выполнения уполномоченными (доверенными) лицами Рослеспрофсоюза по охране труда общественных обязанностей, обеспечивает их нормативно-технической документацией, методической литературой, средствами связи;

14) представляет 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 Рослеспрофсоюза по охране труда по инициативе Работодателя допускается по согласованию с профсоюзным комитетом;

15) организует обучение Работников по охране труда и проверку знания ими требований охраны труда в соответствии с нормативными правовыми актами;

16) обеспечивает обучение Работников, уполномоченных (доверенных) лиц Рослеспрофсоюза по охране труда, обучение представителей Рослеспрофсоюза в комиссиях по проведению СОУТ;

17) разрабатывает программу мероприятий по улучшению условий и охраны

труда для работников на 2016 – 2019 годы и обеспечивает контроль и ее выполнения;

18) обеспечивает прохождение Работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, иных обязательных медицинских осмотров в случаях и в порядке, предусмотренными законодательством, с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров в соответствии с коллективным договором.

45. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, обеспечения контроля за их выполнением у каждого Работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников у которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

45.1. Работодатель, численность Работников у которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности организации.

45.2. Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

46. Стороны Соглашения 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.

VI. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

47. Работодатель обязуется обеспечивать:

1) сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников;

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

3) создание условий для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работающих не реже одного раза в три года.

48. Работодатель обязуется осуществлять совместно с органами исполнительной власти разработку программы содействия занятости, профессиональной подготовки и переподготовки работников организации в соответствии с планом технического перевооружения и развития организации.

49. Работодатель 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 увольнение по данному основанию подлежат: от 25 процентов до 40 процентов от общей численности Работников организации – в течение 30 дней, от 40 процентов до 50 процентов – в течение 60 дней, свыше 50 процентов – в течение 90 дней. В коллективных договорах могут быть установлены другие критерии массового высвобождения, улучшающие положение Работников.

50. В целях максимального обеспечения высвобождаемым Работникам возможности трудоустройства Работодатель предупреждает высвобождаемых Работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата или численности персонально под роспись не позднее чем за два месяца.

51. При массовом увольнении Работников в связи с сокращением штата или численности Работодатель должен воздержаться от увольнения: женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, Работников, имеющих 3-х и более детей, находящихся на их иждивении, воспитывающих детей-инвалидов, одиноких Работников, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет, и других категорий Работников, нуждающихся в социальной защите, определенных в коллективных договорах.

52. Работодатель, в случае сокращения численности или штата Работников, не увольняет одного из супругов, работающих в одной организации, в течение полугода со дня увольнения другого супруга.

53. Работодатель обеспечивает 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

54. Рослесхоз при заключении соглашений о взаимодействии в области лесных отношений с субъектами Российской Федерации предусматривает в них обязательства соответствующих органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по развитию социального партнерства на региональном уровне, заключению региональных отраслевых соглашений с территориальными организациями Рослепрофсоюза на основе настоящего Соглашения.

55. Работодатель:

1) не препятствует созданию и содействуют деятельности первичных профсоюзных организаций в отрасли;

2) не препятствует вступлению работников в члены Рослеспрофсоюза, обеспечивают соблюдение их законных прав и интересов, не препятствуют Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

3) представляет в соответствии с законодательством Российской Федерации выборным профсоюзным органам первичных профсоюзных организаций статистическую информацию, а также любую другую информацию, затрагивающую интересы работников по социально-трудовым вопросам, в том числе информацию о результатах осуществления предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

4) создает условия для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации;

5) не задерживает ежемесячного бесплатного 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;

6) начисляет 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) перечисляет на расчетные счета профсоюзных организаций денежные средства для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в организации в порядке, установленном в коллективном договоре;

8) перечисляет на расчетные счета профсоюзных организаций денежные средства для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в организации в размере не менее 0,3 процентов фонда оплаты труда в порядке, установленном в коллективном договоре;

9) освобождает 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, комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы; сохраняет 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;

10) распространяет 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;

11) рассматривает возможность полного или частичного содержания профсоюзных работников за счет собственных средств организации на условиях, определенных коллективным договором.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Рослеспрофсоюз в лице своих выборных органов обязуется осуществлять следующее.

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

57. В соответствии с Уставом Рослеспрофсоюза осуществлять защиту интересов работников, в том числе по вопросам:

- 1) оплаты труда, ее гарантий и компенсаций;
- 2) приема на работу, увольнения и занятости;
- 3) профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки;
- 4) режима рабочего времени и времени отдыха; безопасности труда и охраны здоровья;
- 5) соблюдения социальных, правовых и трудовых гарантий, предусмотренных отраслевым, территориальными соглашениями и коллективными договорами;
- 6) дополнительного пенсионного обеспечения;
- 7) постановки на учет и распределения жилья, садовых и огородных участков, сенокосных угодий;
- 8) получения бесплатных консультаций и юридической помощи по всем интересующим вопросам, представительства работников в случаях рассмотрения трудовых споров в суде;
- 9) приобретения путевок на лечение и отдых, долечивание в связи с различными заболеваниями, отдыха и оздоровления детей, посещения детьми детских дошкольных учреждений;
- 10) получения материальной помощи в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельствах;
- 11) профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации не реже одного раза в три года.

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

59. Осуществлять профсоюзный контроль за достижением размера среднемесячной заработной платы работников лесного хозяйства до уровня среднемесячной номинальной начисленной заработной платы по соответствующему субъекту Российской Федерации.

60. 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 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего Соглашения и коллективного договора, информировать членов профсоюза.

61. 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 в соответствии с нормативными документами Рослеспрофсоюза.

62. Для поощрения обучающихся в учебных заведениях, готовящих кадры для лесного хозяйства, в которых действуют первичные организации Рослеспрофсоюза, выплачивать стипендии профсоюза работников лесных отраслей Российской Федерации в порядке и размерах, установленных Положением о стипендиях Рослеспрофсоюза.

63. Проводить активную молодежную политику, осуществлять совместно с Работодателем мероприятия, направленные на защиту интересов молодых Работников и их семей.

64. Используя членство в Международных профсоюзных федерациях, проводить обучение профсоюзного актива как в России, так и в учебных центрах зарубежных профсоюзов.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА

Рослеспрофсоюз и Рослесхоз договорились о следующем.

65. Осуществлять взаимодействие с органами исполнительной и законодательной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации по принятию и исполнению законов, нормативных актов по государственной поддержке и финансированию организаций лесного хозяйства.

66. В целях поднятия престижности ведущих профессий, выявления лучших организаций лесного хозяйства ежегодно проводить Всероссийский 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 работника лесного хозяйства» (3-е воскресенье сентября).

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

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились о следующем.

68. Выполнение условий настоящего Соглашения рассматривать на совместном заседании Президиума ЦК профсоюза работников лесных отраслей Российской Федерации и уполномоченных представителей Рослесхоза по итогам работы за год.

69. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляют:

на федеральном уровне – Комиссия по проведению коллективных переговоров по подготовке и заключению Отраслевого соглашения по лесному хозяйству на 2016 год и последующие годы (далее – Комиссия);

на региональном уровне – территориальные органы Рослесхоза, территориальные организации Рослеспрофсоюза;

в организациях – работодатели и первичные профсоюзные организации.

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

71. 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.

72. При условии выполнения обязательств и положений настоящего Соглашения ЦК профсоюза обязуется воздержаться от объявления забастовок и вовлечения в них членов отраслевого профсоюза.

XI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРИСОЕДИНЕНИЯ К НАСТОЯЩЕМУ СОГЛАШЕНИЮ

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

XII. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

74. Стороны договорились продолжить совместную работу по совершенствованию законодательства Российской Федерации в целях повышения социальной защищенности работников.

СОГЛАШЕНИЕ

о внесении изменений в Соглашение о продлении срока действия с внесением изменений в «Отраслевое соглашение по организациям наземного городского электрического транспорта Российской Федерации на 2015-2017 годы»

Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Городской электрический транспорт» (ОООР «ГЭТ») в лице Председателя Совета Объединения Острякова Василия Андреевича и Общероссийский профсоюз работников жизнеобеспечения (Профсоюз жизнеобеспечения) в лице Председателя Профсоюза Василевского Александра Дмитриевича достигли договорённости о внесении изменений в п.2.3. раздела 2 «Оплата труда» Соглашения о продлении срока действия с внесением изменений в «Отраслевое соглашение по организациям наземного городского электрического транспорта Российской Федерации на 2015-2017 годы» (зарегистрировано 20 ноября 2017г., регистрационный номер 20/18-20) в следующей редакции:

2. Оплата труда

2.3. Установить минимальную месячную тарифную ставку рабочего первого разряда (минимальный оклад), полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда) в размере минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законом (без учёта районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Организации, в которых расходы на оплату труда при установлении минимальной месячной тарифной ставки не покрываются установленным тарифом, имеют право устанавливать иной размер минимальной месячной тарифной ставки.

При этом организации обязуются довести этот показатель до величины МРОТ в период действия данного Соглашения при согласовании условий корректировки с органами регулирования тарифов.

Изменения, установленные данным Соглашением вводятся в действие с момента подписания Соглашения.

Юридические адреса сторон

Общероссийское отраслевое объединение работодателей
«Городской электрический транспорт»
107014, г. Москва, ул. Матросская Тишина, 15/17
Тел./факс: 8(495)276-29-90

Общероссийский профсоюз работников жизнеобеспечения
119119, г. Москва, Ленинский проспект, 42
Тел.: 8(495)938-80-24;
Факс: 8(495)938-21-35

Подписи и печати Сторон

Председатель Совета Общероссийского
Отраслевого объединения работодателей
«Городской электрический транспорт»

Председатель Общероссийского
профсоюза работников
жизнеобеспечения

_____ В.А. Остряков

_____ А.Д. Василевский

« ___ » _____ 2019 г.

« ___ » _____ 2019 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ЛЕСНОМУ ХОЗЯЙСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2016-2022 ГОДЫ (в редакции от 20 марта 2019 г.)

Соглашение зарегистрировано в Федеральной службе
по труду и занятости в общем порядке 18 апреля 2019 г.,
регистрационный № 1303-ТЗ 1

СОГЛАШЕНИЕ

о внесении изменений в Соглашение о продлении срока действия
с внесением изменений в «Отраслевое соглашение
по организациям наземного городского электрического
транспорта Российской Федерации на 2015-2017 годы»

(Соглашение зарегистрировано в Федеральной службе
по труду и занятости 30 апреля 2019 г.,
регистрационный № 20/18-2022

Приложение № 2 к научно-практическому журналу
«Социально-трудовые исследования» № 2 (35) 2019 г.

Подписано в печать 5.07.2019 г. Формат 60x84/16. Объем 1,5 п.л.
Заказ № Тираж 30 экз.

Федеральное государственное бюджетное учреждение
“Всероссийский научно-исследовательский институт труда”
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.
105043, Москва, 4-я Парковая ул., 29. Тел.: (499) 164-98-74
<http://www.vcot.info>; e-mail: vcot@info.ru