Руководитель Федерального
агентства лесного хозяйства

_____ И. В. Советников

«___»_____2024 года

М.П.

Председатель
Профессионального союза
работников лесных отраслей
Российской Федерации

_____ Д. С. Журавлев

«___»_____2024 года

М.П.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ЛЕСНОМУ ХОЗЯЙСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2025 - 2027 ГОДЫ

г. Москва

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по лесному хозяйству Российской Федерации на 2025 – 2027 годы (далее – Соглашение) заключено на федеральном уровне социального партнёрства в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей в целях стабильной и эффективной деятельности организаций лесного хозяйства, повышения благосостояния работников.

1.2. Соглашение – правовой акт, определяющий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями лесного хозяйства и иных хозяйствующих субъектов, подведомственных стороне работодателя и (или) финансируемых стороной работодателя (далее – организации), устанавливающий общие условия оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, условия содействия занятости работников и развития рынка труда, дополнительные трудовые и социальные гарантии и льготы работникам лесного хозяйства, определяющие права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства.

1.3. 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.

1.4. Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице их представителя – Профессионального союза работников лесных отраслей Российской Федерации (далее – Рослеспрофсоюз), действующего на основании Устава;

- работодатели в лице представителя - Федерального агентства лесного хозяйства (далее – Работодатель, Рослесхоз), 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.

1.5. Соглашение является основой для межрегиональных, региональных, территориальных соглашений, иных соглашений, заключаемых по отдельным направлениям регулирования социально-

трудовых отношений, а также для коллективных договоров, трудовых договоров и локальных нормативных актов работодателей.

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

1.7. 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 реализуются за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и (или) иных источников, не запрещенных действующим законодательством.

Работодатели принимают меры, направленные на осуществление предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности, если для данной организации такая деятельность не запрещена законодательством Российской Федерации.

1.8. В случае принятия в период действия Соглашения законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, улучшающих права работников в сфере трудовых отношений, соответствующие пункты данного Соглашения действуют с учетом вновь принятых правовых норм.

1.9. Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры в организациях лесного хозяйства, независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности, не могут ухудшать социально-экономическое положение работников, гарантированное Соглашением.

1.10. В период действия Соглашения ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. Изменения и дополнения вносятся в Соглашение в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

1.11. 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.

1.12. Стороны Соглашения берут на себя обязательства:

- опубликовать Соглашение в Центральной профсоюзной газете «Солидарность»;

- разместить на сайтах Рослеспрофсоюза и Рослесхоза в течение недели после его регистрации в Федеральной службе по труду и занятости;

- довести настоящее Соглашение до территориальных организаций Рослеспрофсоюза и до руководителей территориальных органов Рослесхоза, организаций Рослесхоза.

1.13. Соглашение вступает в силу с 01 января 2025 года и действует по 31 декабря 2027 года включительно.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.2. 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 величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Работодатели, на которых в соответствии с действующим законодательством распространяется действие настоящего Соглашения:

- предпринимают меры по доведению среднемесячной заработной платы в организациях лесного хозяйства до уровня не ниже среднемесячной заработной платы по экономике соответствующего субъекта Российской Федерации и по доведению минимальных тарифных ставок (минимальных окладов, должностных окладов) до уровня не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

- предпринимают меры по доведению доли условно-постоянной части заработной платы (тарифная ставка/должностной оклад, доплаты за условия труда, многосменный режим работы, районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, доплаты за стаж / выслугу лет и другие

доплаты, надбавки, не связанные с результатами труда работника) до уровня не менее 70 процентов от общего размера заработной платы.

2.3. Работодатели осуществляют индексацию заработной платы работников в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации и включает в себя все должности и профессии работников данной организации.

Должностные (рабочие) инструкции работников, не являющиеся неотъемлемой частью трудового договора, утверждаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.5. Положения об оплате труда, стимулировании работников, другие локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией и должны предусматривать:

- размеры окладов, тарифных ставок заработной платы работников;

- 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, главных бухгалтеров филиалов;

- другие вопросы оплаты труда, регулирование которых отнесено законодательством на локальный уровень социального партнерства.

2.5.1. Материальная помощь работникам относится к выплатам социального характера и регулируется пунктом 7.2 настоящего Соглашения.

2.6. 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 7.

Темпы роста заработной платы и социальных выплат руководителей, специалистов и служащих не должны превышать темпы роста заработной платы и социальных выплат рабочих.

2.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), тарифным ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

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), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, 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;

5) выплаты вознаграждения работникам, имеющим действующее свидетельство десантника – пожарного (парашютиста – пожарного) для выполнения прыжков с парашютом, спусков со спусковым устройством, за выполненные прыжки с парашютом и спуски со спусковым устройством;

6) выплаты вознаграждения (в том числе почасовые) за выполнение летной работы работникам, имеющим действующие свидетельства летчика-наблюдателя при выполнении лесоавиационных работ, в зависимости от вида работ;

7) выплаты вознаграждения (в том числе почасовые) за выполнение летной работы членам экипажа воздушных судов и инженерно-техническому персоналу при выполнении лесоавиационных работ, в зависимости от вида работ.

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда для класса 3.1 условий труда на их рабочих местах, установленного по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной

оценке условий труда», составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются трудовым договором, коллективным договором (при отсутствии в организации коллективного договора – локальным нормативным актом, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации) дифференцированно, в зависимости от класса условий труда на рабочих местах, с повышением оплаты труда для каждого последующего класса условий труда по отношению к предыдущему.

2.7.2. 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.

2.7.3. Оплата каждого часа работы в ночное время (с 22:00 до 06:00) производится в повышенном не менее чем на 40 процентов размере часовой тарифной ставки (оклада) по сравнению с работой в нормальных условиях.

Оплата каждого часа работы в вечернее время (с 18:00 до 22:00) при многосменном режиме работы производится в повышенном не менее чем на 20 процентов размере часовой тарифной ставки (оклада) по сравнению с работой в нормальных условиях.

Конкретные условия и размеры доплат, в том числе улучшающие положение работников по сравнению с условиями Соглашения, устанавливаются коллективным договором, при отсутствии в организации коллективного договора – локальным нормативным актом, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.7.4. Доплата за дополнительные работы по другой или такой же профессии (должности) (совмещение должности (профессии), выполнение обязанностей отсутствующего работника, расширение зон обслуживания и дополнительный объём работ) может устанавливаться только по соглашению сторон трудового договора в зависимости от сложности и объема работ в размере не менее 10% тарифной ставки (оклада) по соответствующей должности (профессии).

Участие работников лесного хозяйства в освоении (тестировании) новых программных технологий, программного обеспечения и выполнение работ в указанной сфере в рамках своей основной трудовой функции без освобождения от должностных обязанностей рассматривается сторонами как увеличение объема работ.

Возложение дополнительных обязанностей (в порядке совмещения, расширения зоны обслуживания) оформляется приказом руководителя организации с указанием срока возложения дополнительных обязанностей, их содержания и объема.

Работник имеет право в любой момент отказаться от выполнения дополнительно возложенных обязанностей, предупредив об этом работодателя не позднее чем за три рабочих дня в письменной форме.

2.7.5. Работодатель возмещает работнику расходы, связанные с направлением работников в служебные командировки, служебные поездки, а также с работой в полевых условиях; перечень расходов установлен статьями 168, 168.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных с направлением работников в служебные командировки, служебные поездки, а также с работой в полевых условиях, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, при их отсутствии – локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.8. К перечню видов выплат стимулирующего характера относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за выслугу лет (стаж работы в лесном хозяйстве);

4) премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

- от 1 года до 3 лет - 10 процентов;

- от 3 до 5 лет - 15 процентов;

- от 5 до 10 лет - 20 процентов;

- от 10 до 15 лет - 25 процентов;

- более 15 лет - 30 процентов.

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

Стаж работы в лесном хозяйстве – период осуществления профессиональной деятельности в организациях лесного хозяйства и органах государственной власти, осуществляющих полномочия в области лесных отношений, который не обязательно имеет непрерывный характер.

Расчет стажа работы в лесном хозяйстве, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, осуществляется исходя из суммарного количества отработанного работником времени в организациях лесного хозяйства и органах государственной власти, осуществляющих полномочия в области лесных отношений, а также иных периодов времени, учитываемых при расчете стажа, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) субъектов Российской Федерации, коллективными договорами.

2.8.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

2.8.4. 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.

2.9. Работникам организаций, осуществляющим авиационные работы по охране лесов от пожаров из числа летно-инспекторского, командно-летного состава, летного состава, имеющим действующие летные свидетельства; инженерно-технического персонала, имеющим действующие свидетельства специалиста по техническому обслуживанию воздушных судов; инструкторскому составу парашютистов и десантников-пожарных, парашютистам и десантникам-пожарным, имеющим действующие свидетельства, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам) за профессиональное

мастерство (классность) в размере, определенном в коллективном договоре.

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

2.11. Работникам, которым присвоено почетное звание Российской Федерации, устанавливаются надбавки в размере 30 процентов от оклада (должностного оклада), тарифной ставки работника.

3. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Стороны исходят из того, что жизнь и здоровье работников является высшим приоритетом вне зависимости от результатов производственной деятельности организации. Обеспечение и реализация этого принципа является обязанностью работодателя.

3.1. Работодатель обязан:

1) обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда;

2) обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; настоящим Соглашением; положениями коллективных договоров, а при их отсутствии – локальных нормативных актов, принятых по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

3) обеспечить 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;

4) проводить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку с обязательным участием представителей первичной профсоюзной организации;

5) обеспечить и организовать приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих

средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 г. № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» на основании результатов СОУТ и оценки профессиональных рисков в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»;

6) на основании результатов СОУТ и оценки профессиональных рисков разработать собственные нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств и порядок их выдачи, утвержденные коллективными договорами, локальными нормативными актами по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

7) информировать работников о проведении СОУТ на их рабочих местах;

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

9) информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

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

11) заключать договоры: о страховании работников организаций от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, от клещевого энцефалита и иных заболеваний, вызванных укусами кровососущих насекомых, в случаях и размерах, определенных коллективным договором или локальными нормативными правовыми актами. Оплата дополнительного страхования осуществляется за счет средств организации,

полученных от источников, не запрещенных действующим законодательством;

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

13) представлять 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 выборным органом первичной профсоюзной организации;

14) обеспечивать обучение работников, уполномоченных (доверенных) лиц Рослеспрофсоюза по охране труда, обучение представителей Рослеспрофсоюза в комиссиях по проведению СОУТ;

15) разрабатывать программу мероприятий по улучшению условий и охраны труда для работников на 2025 - 2027 годы и контролировать ее выполнение.

16) финансировать 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;

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

18) 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.

3.2. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления 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.

3.3. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время. Число и продолжительность перерывов определяются в коллективном договоре или локальном нормативном акте, принятом по согласованию с профсоюзной организацией, с учетом Методических рекомендаций МР 2.2.7.2129-06 «Режимы труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях» (утв. Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, Главным государственным санитарным врачом РФ 19 сентября 2006 г.).

Для выполнения работ в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях работники обеспечиваются комплектом средств индивидуальной защиты от холода (в том числе рукавицами, головными уборами, обувью), имеющих теплоизоляцию, предусмотренную для данного климатического региона (пояса).

3.4. Стороны настоящего Соглашения договорились провести совместную работу, направленную на разработку норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств для включения должностей (профессий) лесного хозяйства в Приказ Минтруда России от 29.10.2021 г. № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

3.5. В целях защиты работников, осуществляющих исполнение своих обязанностей вне населенных пунктов, от нападения диких животных работодатели обеспечивают работников разрешенными к использованию средствами защиты.

3.6. Обязательства сторон в области преодоления последствий распространения заболеваний, представляющих опасность для окружающих, при ухудшении эпидемиологической ситуации и введении органами государственной власти ограничительных мер.

3.6.1. Работодатели:

- в период объявления режима повышенной готовности создают условия для дистанционной работы, прежде всего, тех категорий работников, для которых заболевание может повлечь наиболее неблагоприятные последствия, с учетом необходимости обеспечения деятельности организации в полном объеме;

- обеспечивают выполнение установленных требований и рекомендаций по работе в условиях риска распространения заболевания;

- содействуют обследованию работников на наличие заболевания;

- содействуют вакцинации работников при ее необходимости;

- предоставляют работникам, прошедшим вакцинацию, два дополнительных оплачиваемых дня отдыха в порядке, установленном коллективным договором (при отсутствии в организации коллективного договора – локальным нормативным актом, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации);

- в соответствии с санитарными нормами Роспотребнадзора обеспечивают работников соответствующими средствами защиты от заболевания;

- совместно с профсоюзными организациями разрабатывают План профилактических мер по защите работников от рисков заражения.

3.6.2. Рослеспрофсоюз и его организации:

- осуществляют профсоюзный контроль за обеспечением работников соответствующими средствами защиты от заболевания;

- проводят разъяснительную работу в трудовых коллективах о правилах безопасного выполнения работ в условиях рисков распространения заболевания;

- информируют работников об особенностях трудовых отношений в условиях режима повышенной готовности и о мерах государственной поддержки.

3.6.3. Стороны договорились, что прохождение работниками вакцинации от заболеваний осуществляется исключительно на добровольной основе (за исключением работников, для которых обязательность прохождения вакцинации установлена действующим законодательством).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Продолжительность рабочего времени для работника устанавливается трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации из расчета не более 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

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

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

- для женщин, работающих в сельской местности, – не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

- для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, – не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 320 Трудового кодекса Российской Федерации.

На основании настоящего Соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, 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.

4.2. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников составляет не менее 28 календарных дней, независимо от выполняемой работы и занимаемой должности.

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

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

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в абзаце втором

настоящего пункта для класса условий труда 3.2 на их рабочих местах, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора (при отсутствии в организации коллективного договора – на основании локального нормативного акта, принятого по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации) дифференцированно, в зависимости от класса условий труда на рабочих местах, с увеличением продолжительности отпуска для каждого последующего класса условий труда по отношению к предыдущему.

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 настоящим пунктом, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией, определяемой в порядке, установленном частью 4 статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы.

4.3.2.1. Работникам парашютно-десантной пожарной службы и летному составу предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за налет часов, прыжки с парашютом и спуски со спусковым устройством следующей продолжительности:

1) Летчикам-наблюдателям (включая старшего), командиру воздушного судна, второму пилоту, бортовому механику, имеющим действующие летные свидетельства, при числе часов налета за календарный год:

- до 100 часов - 14 календарных дней;

- от 101 до 200 часов 21 календарный день;

- от 201 до 300 часов 28 календарных дней;

- от 301 до 400 часов 35 календарных дней;

- свыше 400 часов 42 календарных дня.

2) Руководителю учреждения по авиационной охране лесов, заместителю начальника учреждения по авиационной охране лесов, начальнику летно-производственного отдела, заместителю начальника летно-производственного отдела, главному инспектору летно-производственного отдела, начальнику авиационного учебного центра,

заместителю начальника авиационного учебного центра, командиру авиационного звена ПДПС, командиру воздушного судна-инструктору, инспектору-пилоту, имеющим действующие летные свидетельства, при числе часов налета за календарный год:

- до 100 часов 14 календарных дней;

- от 101 до 150 часов 21 календарный день;

- от 151 до 200 часов 28 календарных дней;

- от 201 до 250 часов 35 календарных дней;

- свыше 250 часов 42 календарных дня.

3) Руководителю лесопожарного центра, заместителю руководителя лесопожарного центра, имеющим действующие летные свидетельства, при числе часов налета за календарный год:

- до 110 часов – 28 календарных дней;

- от 111 до 150 часов – 35 календарных дней;

- свыше 150 часов – 42 календарных дня.

4) Начальнику летно-производственной службы, имеющему действующее летное свидетельство, при числе часов налета за календарный год:

- до 25 часов - 14 календарных дней;

- от 26 до 50 часов - 21 календарный день;

- от 51 до 75 часов - 28 календарных дней;

- от 76 до 100 часов - 35 календарных дней;

- свыше 100 часов - 42 календарных дня.

5) Командиру авиационного звена летно-производственной службы, имеющему действующее летное свидетельство, при числе часов налета за календарный год:

- до 40 часов - 14 календарных дней;

- от 41 до 70 часов - 21 календарный день;

- от 71 до 100 часов - 28 календарных дней;

- от 101 до 130 часов - 35 календарных дней;

- свыше 130 часов - 42 календарных дня.

6) При определении продолжительности дополнительного отпуска в целях применения настоящего пункта Соглашения часы фактического налета рассчитываются с применением следующих коэффициентов:

a) коэффициент 1,3 (один час за один и три десятых часа) при полетах на самолетах;

b) коэффициент 2,0 (один час за два часа) при полетах на вертолетах;

c) коэффициент 1,5 (один час за полтора часа) при полетах на самолетах по искусственному вызыванию осадков.

7) Заместителю начальника учреждения по авиационной охране лесов, начальнику парашютно-десантной пожарной службы, заместителям начальника парашютно-десантной пожарной службы, начальнику отдела средств десантирования и лесопожарного оборудования парашютно-десантной пожарной службы, старшим инструкторам парашютно-десантной пожарной службы, инструкторам парашютно-десантной пожарной службы, инструкторам парашютно-пожарной команды, инструкторам десантно-пожарной команды, инструкторам парашютно-пожарной группы, инструкторам десантно-пожарной группы, десантникам-пожарным, парашютистам-пожарным при выполнении ими прыжков с парашютом и спусков со спусковым устройством предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности при общем числе прыжков и спусков за календарный год:

- до 15 прыжков и спусков - по одному календарному дню за каждый прыжок с парашютом и спуск со спусковым устройством;

- свыше 15 прыжков и спусков - по два дня за каждый последующий сверх 15 прыжков и спусков,

но не более 42 календарных дней.

Отпуска предоставляются в порядке, установленном коллективным договором (при отсутствии в организации коллективного договора – в соответствии с локальным нормативным актом, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации).

4.3.2.2. Работникам лесопожарных формирований и иных организаций лесного хозяйства предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за участие в ликвидации лесных пожаров:

- до 15 лесных пожаров – по одному календарному дню за каждый ликвидированный лесной пожар;

- свыше 15 лесных пожаров – по два календарных дня за каждый последующий сверх 15-ти ликвидированный лесной пожар,

но в общей сложности не более 24 календарных дней.

4.3.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого определяется коллективным договором (при отсутствии в организации коллективного договора – в соответствии с локальным нормативным актом, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации) или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

4.3.4. 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.

4.3.5. 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 (при отсутствии в организации коллективного договора – локальным нормативным актом, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации).

4.4. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

4.5. Организации могут самостоятельно устанавливать работникам дополнительные отпуска, в том числе и по семейным обстоятельствам, за счет средств от источников, не запрещенных действующим законодательством, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором (при отсутствии в организации коллективного

договора – локальным нормативным актом, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации).

4.6. Работникам, имеющим двух детей в возрасте до 18 лет, одному из родителей ребенка, впервые поступающего в образовательное учреждение среднего профессионального образования или высшего профессионального образования, часть ежегодного отпуска продолжительностью не менее двух недель предоставляется в удобное для работника время.

4.7. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Если должность работника не включена в перечень должностей с ненормированным рабочим днем, привлечение работника к работе за пределами установленной ему продолжительности рабочего времени оформляется и оплачивается как сверхурочная работа.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем могут включаться руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается фактическому учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

Установление для работника ненормированного рабочего дня не является основанием для привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Эпизодическим считается привлечение работника к работе на условиях ненормированного рабочего дня не чаще пяти раз в течение двух недель.

Продолжительность работы на условиях ненормированного рабочего дня не может превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обеспечивает учет рабочего времени, фактически отработанного работниками за пределами установленной для них нормы рабочего времени на условиях ненормированного рабочего дня.

5. ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА

5.1. В целях регулирования дистанционной (удаленной) работы в коллективных договорах организаций лесного хозяйства либо в локальных нормативных актах, принятых по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации), могут устанавливаться:

- формы обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, помимо установленных действующим законодательством, позволяющие обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде;
- порядок подтверждения действий работодателя и дистанционного работника, связанных с предоставлением друг другу заданий, документов, результатов работы и иной информации;
- срок направления сторонами трудового договора подтверждения получения электронного документа;
- порядок взаимодействия работодателя и дистанционного работника в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя;
- режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника;
- при временной дистанционной работе – продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно;
- условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе;

5.2. В коллективных договорах организаций лесного хозяйства (при отсутствии в организациях коллективных договоров – в локальных нормативных актах, принятых по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации) должны предусматриваться порядок, сроки и размеры выплачиваемой работодателем компенсации

за использование работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, необходимых для выполнения трудовой функции дистанционно; порядок, сроки и размеры возмещения расходов, связанных с их использованием.

5.3. В случае если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу, либо работодатель не может обеспечить работника необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно, то такой работник не может быть переведен на дистанционную работу.

6. СЕЗОННЫЕ РАБОТЫ

6.1. Перечень сезонных работ в лесном хозяйстве:

1) работы по охране лесов от пожаров;

2) авиационные работы по защите лесов;

3) работы по воспроизводству лесов, за исключением лесного семеноводства;

4) полевые лесоустроительные работы;

5) полевые топографо-геодезические и кадастровые работы;

6) полевые работы по государственной инвентаризации лесов.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. В целях повышения социальной защищенности работников и привлекательности труда в лесном хозяйстве работодатель устанавливает дополнительные льготы.

7.2. Работникам организаций выплачивается материальная помощь при наличии финансовых средств от 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 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, являющимся детьми войны (родившимися в период с 4 сентября 1927 года по 3 сентября 1945 года либо в иной

период, установленный законодательством соответствующего субъекта Российской Федерации) - 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 возрасту (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; при отсутствии в организации коллективного договора - локальным нормативным актом, принятыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Перечень случаев выплаты, размеры, порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами организаций, при их отсутствии - локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.3. Работники лесного хозяйства, вышедшие на пенсию по старости, не являющиеся нанимателями жилых помещений по договорам социального найма или членами семьи нанимателя жилого помещения по договору социального найма либо собственниками жилых помещений или членами семьи собственника жилого помещения и состоящие на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, не могут быть выселены из служебных жилых помещений и жилых помещений в общежитиях без предоставления других жилых помещений.

7.4. По желанию работника при выходе на пенсию форменная одежда передается ему бесплатно в соответствии с локальными актами организации.

7.5. 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.

7.6. При наличии финансовых средств, полученных от источников, не запрещенных действующим законодательством, работодатель:

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

2) предусматривает меры поддержки 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).

Возможность, размеры и условия оказания мер социальной поддержки, приведенных в настоящем пункте, устанавливаются коллективным договором (при отсутствии в организации коллективного договора – локальным нормативным актом, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации) в зависимости от стажа работы в организации.

7.7. Работодатель обеспечивает бесплатным питанием экипажи воздушных судов, участвующих в обнаружении и тушении лесных пожаров, лесопатологических обследованиях, инженерно-технический персонал, включенный в задание на полет 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».

7.8. Работодатели, на которых в соответствии с действующим законодательством распространяется действие настоящего Соглашения:

- обеспечивают бесплатным питанием работников, непосредственно осуществляющих тушение лесных пожаров в соответствии с Рекомендованными нормами питания на одного работника, непосредственно осуществляющего тушение лесных пожаров установленными Приложением №1 к настоящему Соглашению или компенсируют расходы на их приобретение за счет средств субвенций, предоставляемых из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на осуществление переданных полномочий в области лесных отношений, субсидий, предоставляемых учреждениям для выполнения государственного задания, а также иных источников, не запрещенных законодательством;

- могут обеспечивать бесплатным питанием работников, непосредственно участвующих в лесопатологических обследованиях, за счет средств от источников, не запрещенных законодательством;

- могут осуществлять страхование работников, выдавать продукты питания за счет средств от источников, не запрещенных законодательством.

7.9. Размеры выплат полевого довольствия работникам, проводящим полевые работы при осуществлении предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, рекомендуется устанавливать 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.

Конкретные размеры полевого довольствия устанавливаются коллективным договором, при его отсутствии – локальным нормативным актом, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.10. 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».

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

7.12. Работодатель выплачивает работающим беременным женщинам единовременную компенсацию стоимости приобретения медикаментов и витаминных препаратов в размере одного минимального размера оплаты труда.

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

- в День знаний (1 сентября) работнику, ребенок которого обучается в 1-4 классах общеобразовательных организаций, 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.

7.14. 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.

Право на компенсацию расходов, предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, предоставляется работнику только по основному месту работы.

Право на оплату проезда к месту использования отдыха и обратно, провозу багажа возникает у работника при условии предоставления ему (использования им) следующих видов отпусков:

ежегодный оплачиваемый отпуск (в том числе ежегодный оплачиваемый отпуск с последующим увольнением);

- отпуск по беременности и родам (в том числе отпуск работникам, усыновившим ребенка);

- отпуск по уходу за ребенком (в том числе отпуск работникам, усыновившим ребенка);

- отпуск без сохранения заработной платы.

Право на компенсацию расходов на отдых членов семьи работника возникает одновременно с возникновением права на компенсацию расходов на отдых работника.

7.15. В целях компенсации вреда, в том числе морального, в случае гибели работника в результате несчастного случая при исполнении должностных обязанностей работодатель выплачивает одному из членов семьи погибшего единовременную выплату сверх установленного законодательством размера в сумме не менее 25-кратной величины минимального размера оплаты труда, определенной федеральным законодательством на момент наступления несчастного случая.

Конкретные размеры и условия компенсации сверх установленных законодательством определяются в коллективном договоре, а при его отсутствии - в локальном нормативном акте, принятом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.16. При установлении работнику в период работы у данного работодателя инвалидности в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания работодатель выплачивает работнику единовременную денежную компенсацию в размере:

- при установлении 1 группы инвалидности - не менее годового заработка;

- при установлении 2 группы инвалидности - не менее 1/2 годового заработка;

- при установлении 3 группы инвалидности - не менее 1/3 годового заработка.

Работникам, не являющимися инвалидами, но имеющим стойкую утрату трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, выплачивается компенсация в размере 1/3 годового заработка.

7.17. Гарантии молодым работникам (в возрасте до 35 лет).

7.17.1. Работодатели гарантируют трудоустройство по специальности молодых работников, направляемых в данную организацию в соответствии с заявкой (договором) организации о подготовке образовательным учреждением работников определенной профессии, специальности, квалификации.

7.17.2. Работодатели обеспечивают ежегодное квотирование рабочих мест для лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования по профилю работы организации, а также для лиц, возвращающихся в организацию после прохождения ими военной службы по призыву.

7.17.3. Молодые работники имеют право на внеочередное заключение договора купли-продажи лесных насаждений для собственных нужд для заготовки древесины для строительства индивидуального жилого дома в порядке, утвержденном органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации на основании пункта 4 статьи 82 Лесного кодекса Российской Федерации.

7.17.4. Представители профсоюзных организаций и работодатели содействуют (оказывают необходимую помощь) работникам, осуществляющим деятельность по трудовому договору в органах

государственной власти, осуществляющих управление в области использования, охраны, защиты, воспроизводства лесов, лесоразведения, а также подведомственных им организациях, в получении социальной выплаты на строительство (приобретение) жилья в соответствии с Государственными программами Российской Федерации.

7.18. В целях привлечения и закрепления квалифицированных кадров в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работодатель при наличии финансовой возможности выплачивает работникам процентные надбавки к заработной плате в максимальном размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации, с первого дня работы в организации независимо от стажа работы в данных районах или местностях за счет средств регионального бюджета и/или иных источников, не запрещенных законодательством.

7.19. Пенсионеры, вышедшие на пенсию из организаций лесного хозяйства, и семьи работников организаций лесного хозяйства, умерших в результате несчастного случая при исполнении должностных обязанностей, имеют право на внеочередное заключение договора купли-продажи лесных насаждений для собственных нужд в порядке, утвержденном органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации на основании пункта 4 статьи 82 Лесного кодекса Российской Федерации.

8. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

8.1. Работодатели проводят в организации политику, основанную на принципах поддержания высокого уровня квалификации работников, повышения результативности и эффективности их деятельности, использования механизмов регулирования занятости с учетом региональных особенностей деятельности организации.

8.2. Работодатели обеспечивают:

1) сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников;

2) при наличии финансовой возможности 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.

8.3. Работодатель обязуется осуществлять совместно с органами исполнительной власти разработку программы содействия занятости, профессиональной подготовки и переподготовки работников организации.

8.4. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников считается массовым, если увольнению по данному основанию подлежат:

- от 20 процентов до 30 процентов от общей численности работников организации - в течение 30 дней,

- от 30 процентов до 40 процентов - в течение 60 дней,

- свыше 40 процентов - в течение 90 дней.

Увольнение в связи с ликвидацией организации является массовым независимо от численности работников.

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

8.5. При массовом увольнении работников в связи с сокращением численности или штата, за исключением случаев полного прекращения деятельности обособленного структурного подразделения, работодатель должен воздержаться от увольнения: женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет; работников, имеющих 3-х и более детей, находящихся на их иждивении; 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.

8.6. В случае, если это предусмотрено коллективным договором (при отсутствии в организации коллективного договора - локальным нормативным актом, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации), помимо категорий работников, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется лицам предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно).

8.7. 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.

8.8. Работодатель обеспечивает высвобождаемым Работникам:

- право пользования в течение времени, определенного коллективным договором, социально-бытовыми льготами и гарантиями, установленными коллективным договором;

- право на первоочередное трудоустройство при появлении вакансий;

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

9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. 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 Рослеспрофсоюза на основе настоящего Соглашения;

- по принятию мер, направленных на поддержание среднемесячной заработной платы в организациях лесного хозяйства на уровне не ниже среднемесячной заработной платы по экономике соответствующего субъекта Российской Федерации.

9.2. Работодатель:

1) не препятствует созданию и содействует деятельности первичных профсоюзных организаций Рослеспрофсоюза;

2) не препятствует вступлению работников в Рослеспрофсоюз, обеспечивает соблюдение их законных прав и интересов, не препятствует 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) ежемесячно бесплатно перечисляет удержанные 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;

5) начисляет компенсацию из расчета не менее 1/150 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;

6) за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, перечисляет на расчетные счета профсоюзных организаций денежные средства для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в организации (как правило, в размере не менее 0,3 процента от фонда оплаты труда). Конкретный размер и порядок перечисления средств устанавливаются в коллективном договоре;

7) 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 возмещает 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;

8) 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;

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

10) по запросу первичной профсоюзной организации представляет ей информацию:

- о соблюдении предельного уровня кратности заработных плат работников и руководителей;

- о темпах роста средней заработной платы и социальных выплат по категориям работников (руководители, специалисты и служащие; рабочие).

9.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации вправе ходатайствовать перед работодателем и (или) органом исполнительной власти о представлении к награждению ведомственными наградами работников – членов Рослеспрофсоюза.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

10.1. Рослеспрофсоюз в лице своих выборных органов обязуется:

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

10.1.2. В соответствии с Уставом Рослеспрофсоюза осуществлять защиту социально-трудовых прав и интересов работников.

10.1.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, выполнением условий коллективных договоров, соглашений.

10.1.4. Осуществлять профсоюзный контроль за достижением размера среднемесячной заработной платы работников лесного хозяйства не ниже среднемесячной номинальной начисленной заработной платы по соответствующему субъекту Российской Федерации, за достижением размера минимальных тарифных ставок (минимальных окладов, должностных окладов) работников не ниже минимального размера оплаты труда.

10.2. В случае неперечисления работодателем на счет профсоюзной организации 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, информировать членов профсоюза. По истечении 10 рабочих дней с момента уведомления работодателя в случае непогашения имеющейся задолженности по членским профсоюзным взносам направлять информацию в территориальную организацию Рослеспрофсоюза, а также обращаться в арбитражный суд.

10.3. Для поощрения обучающихся в учебных заведениях, готовящих кадры для лесного хозяйства, в которых действуют первичные организации Рослеспрофсоюза, выплачивать стипендии Рослеспрофсоюза в порядке и размерах, установленных Положением о стипендиях Рослеспрофсоюза.

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

10.5. Представлять работодателю, перечисляющему денежные средства в порядке подпункта 6) пункта 9.2 настоящего Соглашения, по его письменному запросу ежегодный отчет об использовании данных денежных средств с приложением копий первичных документов в срок до 1 апреля года, следующего за отчетным.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА

Рослеспрофсоюз и Рослесхоз договорились о следующем.

11.1. Совместно осуществлять взаимодействие с органами исполнительной и законодательной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации по совершенствованию законодательства Российской Федерации, субъектов Российской Федерации в целях повышения социальной защищенности работников лесного хозяйства; по исполнению законов, нормативных актов по государственной поддержке и финансированию организаций лесного хозяйства.

11.2. В целях поднятия престижности ведущих профессий, выявления лучших работников 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 - Дня работников леса (3-е воскресенье сентября).

11.3. В соответствии с ведомственными нормативными актами, регулирующими порядок награждения, представлять в соответствующий орган государственной власти кандидатуры работников, внесших наиболее значительный вклад в экономическое и социальное развитие лесного хозяйства для поощрения Благодарностью, Почетной грамотой, нагрудным знаком «Почетный работник охраны природы», нагрудным знаком «Отличник охраны природы», нагрудным знаком «Почетный работник леса», нагрудным знаком «За заслуги в заповедном деле», Почетным знаком «За отличие в службе», ведомственным нагрудным знаком отличия «Почетный работник лесного хозяйства».

11.4. Проводить работу по развитию наставничества, повышению авторитета высококвалифицированных работников и специалистов отрасли, оказывающих содействие молодёжи в успешном овладении ими профессиональными знаниями, навыками и умениями, инициируя включение необходимых для этого условий и положений в коллективные договоры.

Ходатайствовать о представлении лучших наставников к награждению знаком отличия «За наставничество».

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

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились о следующем.

12.1. Выполнение условий настоящего Соглашения ежегодно рассматривать на совместном заседании Президиума Рослеспрофсоюза и уполномоченных представителей Рослесхоза по итогам работы за год.

12.2. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляют:

- на федеральном уровне - Комиссия по проведению коллективных переговоров по подготовке и заключению Отраслевого соглашения по лесному хозяйству на 2025 - 2027 годы (далее - Комиссия);

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

- в организациях - работодатели и первичные профсоюзные организации Рослеспрофсоюза.

12.3. По всем вопросам, связанным с выполнением условий Соглашения, работодатели, работники организаций и организации Рослеспрофсоюза вправе обратиться в адрес Комиссии.

12.4. 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.

12.5. При условии выполнения обязательств и положений настоящего Соглашения ЦК Рослеспрофсоюза обязуется воздержаться от объявления забастовок и вовлечения в них членов Рослеспрофсоюза.

13. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРИСОЕДИНЕНИЯ К НАСТОЯЩЕМУ СОГЛАШЕНИЮ

13.1. 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.

Приложение № 1 к Отраслевому соглашению по лесному хозяйству Российской Федерации на 2025 -

2027 годы

РЕКОМЕНДОВАННЫЕ НОРМЫ ПИТАНИЯ НА ОДНОГО РАБОТНИКА, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО ТУШЕНИЕ ЛЕСНЫХ ПОЖАРОВ

№ п/п	Наименование продуктов	Количество продуктов в сутки (грамм)	Калорийность
1	Мясо тушеное (говядина тушеная, свинина тушеная, мясо в белом соусе и пр.)	340	632,4 - 970,2
2	Консервы рыбные	75	107,6
3	Супы консервированные (борщ, щи)	100	90,0
4	Масло сливочное (топленое)	80	690,0
5	Крупа (рис, гречка, овсянка и пр.) или макаронные изделия или картофель	200 200 400	645,7 672,0 344,0
6	Лук репчатый, специи	30	13,2
7	Молоко сгущенное с сахаром	80	259,2
8	Сухие сливки без сахара	50	283,0
9	Соль пищевая	15	-
10	Сахар	50	200,0
11	Хлеб пшеничный	500	1085,0
12	Сухари пшеничные (галеты, пряники)	200	668,0
13	Чай	15	9,0
	ИТОГО		**4381,4 - 5047,2**