

**Профсоюз работников лесных отраслей
Российской Федерации
Председатель профсоюза
О.В. ГУТОРЕНКО**

**Федеральное Агентство лесного хозяйства
Руководитель
А.И. САВИНОВ
31 марта 2010 г. № АС-06/Зс**

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ЛЕСНОМУ ХОЗЯЙСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2010 - 2012 ГОДЫ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Отраслевое соглашение по организациям лесного хозяйства Российской Федерации на 2010 - 2012 годы (далее - Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (далее - Трудовой кодекс Российской Федерации), действующим законодательством Российской Федерации с целью установления общих принципов регулирования социально-трудовых отношений, условий оплаты труда, гарантий, компенсаций и льгот работникам отрасли.

Сторонами Соглашения являются:

Работники в лице их представителя - Профсоюза работников лесных отраслей Российской Федерации (далее - Рослеспрофсоюз);

Работодатель в лице их представителя (далее - Сторона Работодателя) - Федерального агентства лесного хозяйства (далее - Рослесхоз), действующего на основании Положения о Федеральном агентстве лесного хозяйства от 16 июня 2004 года N 283.¹

В соответствии со статьей 45 Трудового кодекса Российской Федерации Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие условия оплаты труда, а также гарантии, компенсации и льготы работникам федеральных государственных учреждений, государственных образовательных учреждений среднего специального образования, федеральных государственных унитарных предприятий, автономных учреждений и иных хозяйствующих субъектов, подведомственных Стороне Работодателя и (или) финансируемых Стороной Работодателя.

В основу Соглашения положены Конституция Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийским объединением работодателей и Правительством Российской Федерации на соответствующий период.

Стороны признают, что вопросы обеспечения социального развития организаций и благосостояния их работников не должны рассматриваться изолированно от необходи-

¹ **Примечание ООО «УМОЦ «ПАРТНЕР»:** Постановление Правительства Российской Федерации от 16 июня 2004 года № 283 утратило силу в связи с изданием постановления Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2010 года № 736, которым утверждено новое положение о Рослесхозе

мости выполнения производственной программы, повышения эффективности использования лесов, улучшения качества лесохозяйственных работ, технического и экономического развития организаций и учреждений.

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

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

Положения Соглашения обязательны к руководству и применению 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 и учреждениях, подведомственных Стороне Работодателя.

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

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

Соглашение вступает в силу с 1 января 2010 года и действует по 31 декабря 2012 года.

Стороны берут на себя обязательства опубликовать Соглашение в "Лесной газете", разместить на сайте Федерального агентства лесного хозяйства в течение недели после регистрации в Федеральной службе по труду и занятости.

Стороны берут на себя обязательство довести настоящее Соглашение:

- органы Профсоюза - до территориальных организаций профсоюза;
- Рослесхоз - до руководителей организаций и учреждений, находящихся в ведении Рослесхоза.

Стороны договорились проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и проектам нормативных правовых актов, содержащим нормы трудового права.

II. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений включают в себя размеры окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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" и утвержденным им Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, норматив-

ными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнением органа отраслевого профсоюза соответствующего уровня в пределах бюджетных ассигнований, направленных на реформирование системы оплаты труда.²

2.1.2. Средства на оплату труда формируются за счет бюджетных ассигнований и средств, полученных от приносящей доход деятельности, благотворительных взносов, добровольных пожертвований юридических и физических лиц и иных источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.1.3. 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).

2.1.4. Системы оплаты труда определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами 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 N 390н от 08.08.2008 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей, профессий работников лесного хозяйства";
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации N 247н от 29.05.2008 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации N 248н от 29.05.2008 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";
- 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 РФ от 6 августа 2007 г. N 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;
- государственных гарантий по оплате труда в соответствии со статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Перечня выплат компенсационного характера и Разъяснения о порядке установления видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 822;
- Перечня выплат стимулирующего характера и Разъяснения о порядке установления видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 818;

² Нумерация подпунктов дается в соответствии с официальным текстом документа.

- примерных положений об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства лесного хозяйства, утвержденных Приказом Рослесхоза от 06.10.2008 N 280;

- методических рекомендаций по введению в федеральных бюджетных учреждениях новых систем оплаты труда, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 22.10.2007 N 663.

2.1.5. Штатным расписанием предусматривается наименование профессий и должностей в соответствии с требованиями, указанными в квалификационных справочниках, особенно в случаях, когда с определенными наименованиями должностей, профессиями, специальностями связано предоставление компенсаций и льгот либо ограничений.

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

2.1.7. Разрабатывается Положение об оплате труда, являющееся приложением к коллективному договору:

- размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- наименование, размеры и условия выплат компенсационного характера;

- наименование, размеры и условия выплат стимулирующего характера;

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

- а также другие вопросы оплаты труда.

2.1.8. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.9. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.10. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключенным между главным распределителем бюджетных средств и руководителем, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения.

2.1.11. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2.1.12. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются федеральными государственными органами и учреждениями - главными распределителями средств федерального бюджета по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.1.13. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения производится в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 N 167н "Об утверждении Порядка исчисления раз-

мера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения".

2.1.14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.1.15. Федеральные государственные органы - главные распорядители средств федерального бюджета, в ведении которых находятся учреждения, могут устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера.

2.1.16. Руководителям учреждений - главных распорядителей средств федерального бюджета выплаты стимулирующего характера устанавливаются Правительством Российской Федерации.

2.1.17. Указанные главные распорядители средств федерального бюджета вправе централизовать до 5% лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений.

2.1.18. Использование централизованных лимитов бюджетных обязательств осуществляется учреждением с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых федеральным государственным органом - главным распорядителем или распорядителем средств федерального бюджета, в ведении которого находится это учреждение, по решению указанного органа и в соответствии с разъяснениями Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 N 583).

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.2.2. К перечню выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях относятся:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

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.

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

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

В целях компенсации тяжести условий труда работникам устанавливаются районные коэффициенты в зависимости от места выполнения работ. При осуществлении выплат для бюджетных учреждений могут применяться нормативно-правовые акты регионального уровня.

На основании Классификации основных видов работ и профессий по степени вредности факторов производственной сферы, тяжести и напряженности трудового процесса в организациях лесного хозяйства, утвержденной распоряжением Рослесхоза от 17.11.2004 N 24, устанавливается доплата в размере 12 и 24 процентов от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

На основании Постановления Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. N 870, пункта 5.2.79.1 могут устанавливаться размеры компенсаций в зависимости от класса условий труда (сокращенная продолжительность рабочего времени, минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, минимальный размер повышения оплаты труда) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также условия их предоставления.

2.3.1. К перечню видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях 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.

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

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, разработанных и утвержденных в каждом федеральном государственном учреждении в установленном порядке, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

При этом на выплаты стимулирующего характера учреждение направляет не менее 30 процентов объема средств на оплату труда, формируемых за счет федерального бюджета.

2.4. В пожароопасный период при возникновении лесных пожаров работникам баз авиационной охраны лесов, других организаций лесного хозяйства, непосредственно участвующим в тушении лесных пожаров, устанавливаются надбавки к должностным окладам за выполнение особо важного задания в размере 100 процентов и выплачивается премия за успешное выполнение работ по тушению пожара. Размеры надбавок и премий устанавливаются в Положениях об оплате труда и коллективных договорах за счет и в пределах средств, выделяемых на тушение лесных пожаров.

2.5. Не допускается внедрение не денежных видов вознаграждения за труд (в том числе выдача продуктов питания, страхование) за счет снижения размеров заработной платы.

2.6. Размер премий работникам федеральных государственных учреждений, государственных образовательных учреждений среднего специального образования, федеральных государственных унитарных предприятий максимальными размерами не ограничивается.

2.7. Работникам организаций и учреждений может выплачиваться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника в соответствии с утвержденным в организации (учреждении) Положением о порядке оказания материальной помощи.

2.8. Сроки и формы выплаты заработной платы.

2.8.1. Заработная плата работникам федеральных государственных учреждений, государственных образовательных учреждений среднего специального образования, федеральных государственных унитарных предприятий, автономных учреждений выплачивается в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, трудовым договором.

2.8.2. Выплата заработной платы руководителям организаций и структурных подразделений и их заместителям производится одновременно с выплатой заработной платы всем работающим.

2.8.3. 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 двухсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

III. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

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

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

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. N 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда".

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

Режим рабочего времени и условия труда работников до восемнадцати лет должны соответствовать Санитарно-эпидемиологическим правилам и нормативам СанПиН 2.4.6.2553-09 "Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста" (утвержденного Приказом Главного государственного санитарного врача РФ от 30 сентября 2009 г. N 58).

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

3.2. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников организаций и учреждений, подведомственных Рослесхозу, составляет 28 календарных дней независимо от выполняемой работы и занимаемой должности.

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

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

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

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, устанавливается согласно Постановлению Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. N 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда" - не менее 7 календарных дней. Конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающая минимальную, может быть установлена коллективным договором.

3.2.1.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы.

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

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются в соответствии с Постановлением Правительства РФ.

Порядок предоставления ежегодных дополнительных отпусков за особый характер работы регулируется ст. 118 Трудового кодекса РФ.

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

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.

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 11.12.2002 N 884 "Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета".

3.2.1.3а. Дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы в лесном хозяйстве.

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

До принятия новых нормативных правовых актов применяются "Перечень работ, профессий, должностей, которые дают право рабочим и служащим, занятым на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве, на получение ежегодного отпуска продолжительностью 24 рабочих дня и после каждых 3-х лет непрерывной работы - дополнительного отпуска той же продолжительности" и "Порядок" предоставления этих отпусков, утвержденные Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 29 октября 1980 г. N 330/П-12 в редакции, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 17 мая 1988 г. N 300/П-5.

3.2.1.4. 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, лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней, в остальных районах Севера (кроме Крайнего и приравненных к ним местностей), где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, в размере 8 календарных дней.

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

Лица, работающие в организациях и учреждениях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя (организации или учреждения, финансируемых из федерального бюджета) 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. Право на компенсации указанных расходов возникает у работника с правом получения ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации (учреждении).

3.2.1.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам лесного хозяйства парашютно-пожарного и десантно-пожарного состава баз авиационной охраны лесов за работу в особых условиях, имеющих соответствующие действующие свидетельства.

Продолжительность дополнительного отпуска за особые условия работы в базах авиационной охраны лесов составляет до 42 календарных дней и зависит от ежегодного налета часов, прыжков с парашютом и спусков на спусковых устройствах с вертолетов, начисляется согласно Указанию, утвержденному Государственным Комитетом СССР по лесу 31.10.1989, согласованному с ЦК профсоюза рабочих лесной, бумажной и деревообрабатывающей промышленности.

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

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

коллективными договорами или локальными нормативными актами за счет собственных внебюджетных средств.

3.2.1.7. 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

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

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

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

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

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

Работникам, имеющим ученую степень, но не имеющим права на доплату за ученую степень, устанавливать надбавки 50 процентов минимального оклада по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

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

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

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

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

4.1.8. Выплачивать на условиях, определенных коллективным договором, беспроцентные ссуды молодежи (до 35 лет) для постройки (покупки) жилья, для обзаведения домашним хозяйством.

4.1.9. Полностью или частично компенсировать расходы на лечение, протезирование зубов (за исключением протезирования зубов из драгоценных металлов и металлокерамики) и другие виды медицинской помощи.

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

4.1.10. Компенсировать расходы на санаторно-курортное лечение, отдых детей, лечебное питание по путевкам работникам в размерах не менее 50 процентов, а для проживающих в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению, в размерах 100 процентов их стоимости. На условиях, определенных коллективным договором, предоставлять ссуду работникам на срок не менее года на приобретение санаторно-курортных путевок.

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

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

4.3. Обеспечивать бесплатным питанием работников, непосредственно участвующих в тушении лесных пожаров, лесопатологических обследованиях, экипажи воздушных судов, парашютистов и десантников-пожарных, других работников парашютно-десантной пожарной службы, участвующих в авиалесоохранных полетах. Расходы по обеспечению питания включаются в прямые затраты организации по тушению пожара.

4.4. Надбавка за работу вне постоянного места жительства.

Работникам, направляемым на лесохозяйственные работы, и работникам баз авиационной охраны лесов в пожароопасный период в случаях, когда они не имеют возможности возвратиться к месту постоянного жительства, взамен суточных выплачивается надбавки к заработной плате в размере 1,5 процентов месячной тарифной ставки в сутки, но не менее 50 процентов установленного законодательством или на предприятии размера суточных.

Размеры выплат полевого довольствия работникам, проводящим лесоустроительные обследования, устанавливает кратные нормы суточных расходов при оплате служебных командировок:

- 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.

Возмещение расходов по найму жилья при проведении полевых лесоустроительных работ устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2002 N 729 "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета".

4.5. Работающим женщинам предоставляются следующие льготы:

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

- беременным женщинам при уходе в декретный отпуск выплачивается единовременная стоимость приобретения медикаментов и витаминных препаратов в размере, предусмотренном в коллективном договоре;

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

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

- в День знаний (1 сентября) работнику, ребенок которого обучается в младших классах, предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы;

- полностью или частично компенсируется стоимость содержания детей в детских дошкольных и лечебно-оздоровительных учреждениях, затраты на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям до 16 лет включительно;

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

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатели:

5.1. Обеспечивают приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности. Проводят в установленные сроки аттестацию рабочих мест по условиям труда, с последующей сертификацией работ по охране труда в организации.

5.2. Могут финансировать научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы по улучшению условий, охраны труда и окружающей среды, за счет добровольных взносов организаций и физических лиц. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0.2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

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

5.4. Разрабатывают перспективную программу мероприятий по улучшению условий и охраны труда для работников лесного хозяйства на 2010 - 2012 годы и обеспечивают контроль за ее выполнением.

5.5. Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

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

5.7. Совместно с профсоюзной организацией (ежегодно или 2 раза в год) проводят анализ производственного травматизма, производственной заболеваемости, состояния условий и охраны труда и принимают меры для снижения травматизма и улучшения условий труда в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.8. Обеспечивают работающих сертифицированной спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 1 июня 2009 г. N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты". По желанию работников при их увольнении или выходе на пенсию форменную одежду продают по остаточной стоимости или передают бесплатно на условиях коллективного договора.

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

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

5.11. 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.

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

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

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

- инвалидам I группы в размере годового заработка.
- инвалидам II группы в размере 1/2 годового заработка.
- инвалидам III группы в размере 1/3 годового заработка.

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

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

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

5.16. Заключают договоры: об обязательном страховании работников организаций от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; дополнительного страхования летного состава баз авиационной охраны лесов, работников, занятых на

охране и защите лесов от пожаров и самовольных рубок, от клещевого энцефалита в размерах, определенных коллективным договором.

Оплата страхования осуществляется за счет собственных средств организации.

5.17. Беспрепятственно допускают в организации лесного хозяйства инспекторов труда Профсоюза, оказывают им помощь в выполнении их функциональных обязанностей.

5.18. Совместно с профсоюзами создают на паритетных началах комиссии по охране труда, решения которых являются обязательными для работодателя.

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

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

5.21. Проводят совместно с профсоюзными органами ежегодные конкурсы на лучшего доверенного (уполномоченного) по охране труда, лучшее подразделение, лучшую организацию соответствующего уровня, осуществляют необходимое финансирование организации конкурса и поощрение победителей.

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

VI. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Работодатели обязуются:

6.1. Обеспечивать:

сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников;

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

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

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

6.3. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров не позднее чем за два месяца в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий.

Увольнение по сокращению численности или штата работников считается массовым, если увольнению по данному основанию подлежат 25% и более от общей численности работников организации.

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

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

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

6.6. Обеспечить высвобождаемым работникам:

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

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатели:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.8. Рассматривают возможность полного или частичного содержания профсоюзных работников за счет собственных средств организации на условиях, определенных коллективным договором.

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюз работников лесных отраслей Российской Федерации в лице своих выборных органов обязуется:

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

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

- оплаты труда, ее гарантий и компенсаций;
- приема на работу, увольнения и занятости;
- профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки;
- режима рабочего времени и времени отдыха; безопасности труда и охраны здоровья;
- соблюдения социальных, правовых и трудовых гарантий предусмотренных отраслевым, территориальными соглашениями и коллективными договорами;
- дополнительного пенсионного обеспечения;
- постановки на учет и распределения жилья, садовых и огородных участков, сенокосных угодий;
- получения бесплатных консультаций и юридической помощи по всем интересующим вопросам, представительства работников, в случаях рассмотрения трудовых споров в суде;
- приобретения путевок на лечение и отдых, долечивание в связи с различными заболеваниями, отдыха и оздоровления детей, посещения детьми детских дошкольных учреждений;

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

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

8.4. В случае неперечисления работодателем на счет профсоюзного комитета удержанных из заработной платы членских профсоюзных взносов - в течение 3 дней письменно уведомлять работодателя о нарушении Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", настоящего Соглашения и коллективного договора, информировать членов профсоюза.

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

8.6. Для поощрения учащихся лесотехнических школ и колледжей, профессиональных училищ, готовящих кадры для лесного хозяйства, выплачивать Стипендии профсоюза работников лесных отраслей Российской Федерации в порядке и размерах, установленных Положением о стипендиях Профсоюза работников лесных отраслей Российской Федерации.

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

8.8. 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

Профсоюз работников лесных отраслей России, Федеральное агентство лесного хозяйства Министерства сельского хозяйства Российской Федерации.

9.1. 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.

9.2. 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 работников леса" (3-е воскресенье сентября).

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

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. Выполнение условий настоящего Соглашения рассматривать на совместном заседании Президиума ЦК профсоюза работников лесных отраслей Российской Федера-

ции по итогам за I полугодие и год. Требовать от работодателя при представлении отчета предприятия об основной производственно-экономической деятельности за отчетный период выполнение мероприятий Отраслевого соглашения.

10.1.2. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляют:

на федеральном уровне - Отраслевая комиссия для ведения переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения (далее - Комиссия);

на региональном уровне - республиканские, краевые, областные комитеты профсоюза;

в организациях - работодатели и профсоюзные комитеты.

10.1.3. По всем вопросам, связанным с выполнением условий Соглашения, работодатели, работники организаций и соответствующие комитеты профсоюза вправе обратиться в адрес Отраслевой комиссии для ведения переговоров, подготовки проекта Соглашения и его Заключения.

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

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

XI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРИСОЕДИНЕНИЯ К СОГЛАШЕНИЮ

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

**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО

от 27 мая 2010 г. N 2440-ТЗ

**УВЕДОМЛЕНИЕ О РЕГИСТРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ ПО ЛЕСНОМУ ХОЗЯЙСТВУ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2010 - 2012 ГОДЫ**

Роструд сообщает, что Федеральное отраслевое соглашение по лесному хозяйству Российской Федерации на 2010 - 2012 годы зарегистрировано 27 мая 2010 года.

Регистрационный номер N 148/10-12.

Условия соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Руководитель
Ю.В.ГЕРЦИЙ