



ПРИСОЕДИНЕНИЕ К ФЕДЕРАЛЬНЫМ ОТРАСЛЕВЫМ СОГЛАШЕНИЯМ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ЛЕСОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА РФ НА 2015-2017 гг.

Вниманию руководителей организаций, специалистов юридических отделов и кадровых служб компаний лесопромышленной отрасли.

На федеральном уровне приняты отраслевые соглашения, которые устанавливают дополнительные обязательства и автоматически распространяются на компании лесопромышленной отрасли РФ. Для отказа от присоединения к соглашениям необходимо до 08 октября 2015 г. включительно представить в Министерство труда и социальной защиты РФ («Минтруд России») мотивированные отказы от присоединения.

09 сентября в «Российской газете» были опубликованы письма Минтруда России о присоединении к Федеральному отраслевому соглашению по организациям лесопромышленного комплекса РФ на 2015-2017 гг. («Соглашение по компаниям»)¹, а также о присоединении к Федеральному отраслевому соглашению по лесопромышленному комплексу РФ на 2015-2017 гг. («Соглашение по комплексу»)².

Соглашение по компаниям действует в отношении:

- компаний – членов Общероссийского отраслевого объединения работодателей целлюлозно-бумажной промышленности, Общероссийского отраслевого объединения работодателей мебельной и деревообрабатывающей промышленности («Объединения работодателей»);
- компаний, не являющихся членами Объединений работодателей, но уполномочивших от их имени заключить Соглашение;
- иных компаний лесопромышленной отрасли РФ, если такие компании не представят в Минтруд России до 08.10.2015 г. мотивированный отказ от присоединения к Соглашению.

Соглашение по комплексу действует в отношении:

- компаний-членов Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз лесопромышленников и лесозэкспортеров России» («Союз»);
- компаний, не являющихся членами Союза, но уполномочивших от их имени заключить Соглашение;
- иных компаний лесопромышленной отрасли РФ, если такие компании не представят в Минтруд России до 08.10.2015 г. мотивированный отказ от присоединения к Соглашению.

¹ <http://www.rg.ru/2015/09/09/rabotodateliam-dok.html>.

² <http://www.rg.ru/2015/09/09/les-dok.html>.

Ниже приводим примеры некоторых положений Соглашений, устанавливающие дополнительные обязательства работодателей:

Соглашение по компаниям:

1. Работодатель производит доплату работникам за работу в ночное время – не менее 30 % от часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы (п.1.3.2).
2. Работодатели устанавливают единовременное вознаграждение в денежной или иной форме работникам, которым присвоены почетные звания Российской Федерации и которые работают по специальности (п.1.2.4).
3. Работодатели устанавливают доплату работникам, занятым в организациях лесозаготовительной, лесохимической промышленности и строительства объектов лесопромышленного комплекса за время нахождения в пути к месту работы и обратно, если оно превышает 2 часа в одну сторону, в размере не менее 40% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час (п.1.3.5).

Соглашение по комплексу:

1. Работодатель производит доплату работникам за работу в ночное время – не менее 40 % от часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы (п.1.3.2).
2. Работодатели обязуются предоставлять преимущественное право поступления на работу гражданам, уволенным с военной службы по призыву или альтернативной гражданской службы, которые до призыва на военную службу или до прохождения альтернативной гражданской службы работали в данной организации, в течение трех месяцев после увольнения их с военной службы или альтернативной гражданской службы (п. 6.3.2).

В случае присоединения к тому или иному Соглашению компания вправе будет воспользоваться предусмотренной ст. 92 Трудового кодекса РФ возможностью по увеличению сокращенной 36-часовой рабочей недели, установленной для работников во вредных условиях, до 40 часов (если это предусмотрено также коллективным договором и при этом имеется письменное согласие работника) (п. 2.1). Компания также будет вправе на основании коллективного договора и письменного согласия работника в силу ч. 4 ст.117 Трудового кодекса РФ заменить часть ежегодного дополнительного отпуска работникам за вредные условия труда, которая превышает 7 календарных дней, денежной компенсаций (п. 2.3.1).

При присоединении к Соглашению по компаниям работодатель будет вправе увеличить и продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными условиями труда (ч.3 ст. 94 Трудового кодекса РФ). Чтобы воспользоваться таким правом необходимо наличие соответствующего условия в коллективном договоре, а также получение письменного согласия работника (п. 2.1 Соглашения по компаниям).

Последствия для компаний

Для компаний, которые не участвовали в заключении Соглашений (не состоят в Объединениях и Союзе работодателей и не уполномочивали их на заключение Соглашений), единственным способом отказаться от присоединения является направление в Минтруд России мотивированных отказов с приложением протокола консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации, представляющей работников компании (ч. 8 ст. 48 Трудового кодекса РФ).

Рекомендуем рассмотреть целесообразность присоединения к Соглашениям и, в случае принятия решения об отказе от присоединения, направить в Минтруд России мотивированные отказы. При этом необходимо, чтобы мотивированные отказы **поступили** в Минтруд России в течение 30 календарных дней с даты публикации – то есть **до 08.10.2015 г. включительно**.

Если мотивированные отказы не поступят в Минтруд России либо поступят позднее указанной даты, работники компании будут вправе требовать (в том числе в судебном порядке) предоставления гарантий, компенсаций и льгот в соответствии с Соглашениями, а органы государственной инспекции труда смогут привлекать к административной ответственности в случае невыполнения Соглашений.

Помощь консультантов

Специалисты компании Пепеляев Групп готовы оказать необходимую юридическую поддержку по вопросу оформления документов, необходимых для отказа от Соглашений, а также по иным вопросам, связанным с действием указанных Соглашений.

Контактная информация



Юлия Бороздна

Партнер, Руководитель практики
трудового и миграционного права
«Пепеляев Групп»
Тел.: +7 (495) 967-00-07
J.Borozdna@pgplaw.ru



Александр Коркин

Руководитель
Санкт-Петербургской группы
практики трудового и
миграционного права
Тел: +7 (812) 640 60 10
A.Korkin@pgplaw.ru



Егор Лысенко

Руководитель сибирского
отделения в г. Красноярске
«Пепеляев Групп»
Тел.: +7 (391) 277-73-00
E.Lysenko@pgplaw.ru