

© Latvijas Meža nozares
arodbiedrība
Bruņinieku ielā 29/31
Rīga LV – 1001
Tālr. 67035941
www.lmna.lv
E-pasts: lmna@lmna.lv



Latvijas Meža
nozares arodu biedrības

ZIŅAS

2019.gada janvāris—februāris
Nr. 2 (207)

AKTUALITĀTES

MEŽA NOZARES ARODBIEDRĪBĀ

15. janvārī LMNA informatīvās dienas sanāksmes ietvaros arodorganizāciju aktivisti tikās ar LBAS juristu, konsultantu darba tiesību jautājumos

Kasparu Rācenāju, kurš iepazīstināja sanāksmes dalībniekus ar jaunākajiem grozījumiem Darba likumā, kā arī sniedza izsmeļošas atbildes uz klausītāju jautājumiem.

Pastiprinātu interesi izraisīja jautājums par Darba likuma 151. panta piemērošanu, kam tika veltīta padziļināta analīze.

Jautājums: *Kā tiek piemērots DL 151.pants gadījumā, ja ir 3 bērni, no kuriem viens ir bērns ar invaliditāti? Cik papildus atvaļinājuma dienas ir jāpiešķir šādā gadījumā?*



15.01.2019. **K.Rācenājs** (no kreisās) nopietnā sarunā ar LMNA AO priekšsēdētājiem

K. Rācenājs: **1.** Darba likuma 151.panta pirmās daļas 1.punktā ir noteikts, ka ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu piešķir darbiniekiem, kuru aprūpē ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, — trīs darba dienas.

2. Lai izprastu Darba likuma 151.panta pirmās daļas pirmo punktu, to nepieciešams skatīt visas panta daļas kontekstā.

Otrais punkts ir saistīts ar darbinieka veicamo darbu. Pirmais un trešais punkts piešķir garantijas, ja darbiniekam ir aprūpē bērni. Atšķirība starp pirmo un trešo punktu ir bērnu skaitā, bērnu vecumā un vai bērns ir invalīds. Pirmā un trešā punkta garantijas var attēlot šādi (skat. tabulu):

Papildatvaļinājuma dienu skaits	Nosacījumi garantijas iegūšanai	
1 (viena)	viens vai divi bērni	
3 (trīs)	3 vai vairāk bērni vecumā līdz 16 gadiem	vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam

Tātad no pirmā punkta normas var secināt, ka trīs darba dienas var iegūt, ja darbinieks atbilst **viename no diviem** kritērijiem. Uz to, ka kritēriji ir savstarpēji izslēdzoši norāda saikļa "**vai**" lietošana.

3. Nenoliedzami ir skaidrs, ka vispār bērna invalīda aprūpe prasa papildus piepūli un ir sarežģītāka. Tāpēc likumdevējs par viena bērna invalīda aprūpi piešķir trīs darba dienas, kad pat par divu bērnu bez invaliditātes aprūpi pienākas tikai viena diena.

Tajā pat laikā likumdevējs ir aprobežojis šo papildus atvaļinājuma dienu skaitu, ņemot vērā arī darba devēja intereses.

Tā piemēram, darbiniekam, kuram ir kaut vai 9 bērni pienākas tikai 3 dienas. Līdz ar to no pašreizējās normas konstrukcijas nebūtu pamatoti uzskatīt, ka 3 dienas pienākas par katru bērnu invalīdu.

Tāpat nenoliedzot, ka darbiniekam būtu nepieciešama jebkura papildus garantija, nav pārlicības, ka likumdevējs normā būtu domājis, ka par vienu un to pašu bērnu darba devējam ir pienākums piešķirt darbiniekam divus atvaļinājumus - 3 dienas kā par bērnu invalīdu un 3 dienas kā daudz bērnu ģimenes bērnu.

4. Vēsturiski Darba likuma 151.panta pirmā daļa tika pārņemta no Latvijas Darba likumu kodeksa 78.panta, kas noteica, ka "Ikgadējie papildatvaļinājumi jāpiešķir [...] sievietēm, kurām ir trīs un vairāk bērnu vecumā līdz sešpadsmit gadiem vai bērns invalīds, - trīs darbadienas."

Iestrādājot šo normu Darba likumā, tā tika paplašināta un attiecināta uz visiem darbiniekiem neatkarīgi no dzimuma.

Ar 04.03.2010. grozījumiem likuma 151.panta pirmās daļas 1.punkts tika papildināts. Kā norādīts likuma anotācijā, grozījums veikts, lai "noteiktu papildus garantijas vecākiem, kuriem ir bērni invalīdi". Ar šiem grozījumiem tika noteikts, ka papildatvaļinājums pienākas par bērnu invalīdu līdz 18 gadu vecumam. Tātad - paplašināja normas tvērumu, attiecinot garantiju arī uz tiem vecākiem, kuriem bērni invalīdi ir vecumā līdz 18 gadiem, neatkarīgi no tā vai bērns iegūst izglītību.

Līdz 04.03.2010 norma tika attiecināta tikai uz bērniem Darba likuma 37.panta izpratnē - personām, kuras ir jaunākas par 15 gadiem vai, kuras līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatzglītību.

5. Ņemot vērā iepriekš norādīto argumentāciju, likuma norma būtu piemērojama tā, ka gadījumā, ja darbiniekam ir 3 bērni, no kuriem 1 ir bērns ar invaliditāti, viņam piešķirams papildatvaļinājums - 3 darba dienas.

6. Vienlaikus jānorāda, ka apzinoties nepieciešamību noteikt papildus garantijas darbiniekiem, kuru aprūpē ir vairāki bērni invalīdi, Tiesībsargs 12.Saeimā bija sagatavojis priekšlikumus grozījumiem Darba likumā, kas paredzētu, ka ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu piešķir darbiniekiem, kuru aprūpē ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai par katru bērnu ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, - trīs darba dienas.

Priekšlikuma pamatojumā Tiesībsargs norāda, ka, ja personai tiktu piešķirtas 3 papildatvaļinājuma darba dienas par katru tās apgādībā esošu bērnu ar invaliditāti, persona šīs dienas var izmantot katra bērna vajadzībām, piemēram, izglītojošiem, attīstību veicinošiem pasākumiem, kas kopumā sekmētu bērna ar invaliditāti iekļaušanos sabiedrībā.

Tiesībsarga ieskatā nav samērīgi piešķirt papildatvaļinājuma dienas par vieniem un tiem pašiem apstākļiem, tas ir, ja personai ir trīs bērni un diviem no tiem ir noteikta invaliditāte, būtu piešķiramas 3 papildatvaļinājuma dienas par katru bērnu ar invaliditāti un nebūtu piešķirams papildatvaļinājums par daudz bērnu ģimeni vienlaikus.

Atbilstoši Saeimas Kārtības rullim, 12.Saeimā iesniegtie priekšlikumi likumprojektam nav aktuāli, līdz ar to, ja Tiesībsargs to uzskata par aktuālu, tad tas ir jāiesniedz atkārtoti šajā Saeimā.

MUMS VISIEM IR VIENOTS MĒRĶIS



K.RAPA— AS "Latvijas Finieris" AO vadītāja, LMNA priekšsēdētājas vietniece:

"Aizvadīts notikumiem bagāts gads, kas pagājis Latvijas Republikas 100-gades zīmē. Tas bijis par iesaisti uz brīdi piebremzēt ikdienas skrējieni, lai apdomātu, cik tā ir liela bagātība, kas mums dota - pašiem sava valsts!

Man 2018. gads bija otrais gads vadot arodorganizāciju akciju sabiedrībā "Latvijas Finieris"- vienā

no lielākajiem Meža nozares uzņēmumiem Latvijā ar senām tradīcijām ne tikai ražošanas jomā, bet arī sociālā dialoga veidošanā.

Gads sākās ar nopietniem izaicinājumiem - mežizstrādei nepiemēroto laika apstākļu dēļ "Latvijas Finieris" Rīgas rūpnīcām trūka resursu, nācās apturēt ražošanu un, lai nodrošinātu strādniekiem stabilus un nepārtrauktus ienākumus, bija jāizmanto Ienākumu drošības fonds. Pārlicinājāmies, ka Koplīgumā ietvertās sociālās garantijas, kuru nozīmi ikdienā varbūt pat līdz galam nenovērtējam, ir nozīmīgs atbalsts krīzes brīdī.

2018. gads uzņēmumā visos līmeņos aizvadīts diskutējot par vērtībām uzņēmumā. Liels prieks, ka diskusijās ar aizrautību piedalījās arī "Latvijas Finiera" arodorganizācijas biedri, kuri ne tikai aktīvi darbojās diskusiju grupās, bet arī apliecināja, ka ir īstais laiks runāt par vērtībām.

Man pašai dalība apmācībās un jaunu zināšanu apgūšana ir svarīga ikdienas dzīves sastāvdaļa, kas nepieciešama ne tikai darba pienākumu veikšanai, bet arī personīgajai izaugsmei. Īpaši, ja mācības vai iegūtās zināšanas sniedz iespēju uz notikumiem paskatīties no cita skata punkta vai ar plašāku redzējumu.

Ikdienā tiekoties gan ar strādniekiem, gan darba devējiem esmu pārliecinājusies, cik svarīga ir atklāta un cieņas pilna saruna starp abām pusēm. Arodbiedrība ir pilntiesīgs Meža nozares dalībnieks, jo nozare nevar pastāvēt bez cilvēkiem, kuri ar savu darbu apliecina, ka ir uzņēmuma un nozares patrioti. Mums visiem ir vienots mērķis - ilgtspējīga un ienesīga nozare ar kvalitatīvām darba vietām.

Viens no "Latvijas Finiera" soļiem pretī šim mērķim būs Koplīgumā nostiprināts solījums, ka no 2019. gada 1. janvāra minimālā alga mūsu uzņēmumā būs 600 EUR. Jau šobrīd diskutējam par nākamo soli 2020. gadam.

Turpināsim kopt Meža nozarē iedibinātās labās tradīcijas, lai izejot Latvijas Republikas otrajā simtgadē varam būt lepnī par savu valsti, vietu, kur dzīvojam, strādājam un audzinām savus bērnus! "

Piezīme ("LMNA Ziņas") : interviju ar **K.Rapu** var izlasīt arī žurnāla "Latvijas Koks" 2018.gada Decembra numurā.



LATVIJAS BRĪVO ARODBIEDRĪBU SAVIENĪBĀ

"LVS ISO 45001:2018": ko darīt arodbiedrībām?

31. janvārī notika Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības uzticības personu un atbildīgo darba aizsardzības jautājumos seminārs, kurā piedalījās 33 arodbiedrību un darba devēju pārstāvji t.sk. no LMNA - **Velga Lapševska** un **Āris Smildziņš**.

Ar Jauno **ISO 45001:2018** - arodveselības un darba drošības pārvaldības sistēmas standartu semināra dalībniekus iepazīstināja SIA "Latvijas standarts" (LVS) kvalitātes vadības sistēmas vadītāja **Arta PĪLĒNA**, VA "Latvijas nacionālais akreditācijas birojs" direktora vietnieks **Mārtiņš OZOLIŅŠ**, SIA "Bureau Veritas Latvia" klientu menedžeris **Andrejs BOKA**.

ISO 45001 ir pirmais globālais starptautiskais standarts, kas nosaka arodveselības un darba drošības



31.janvāra LBAS semināra dalībnieki. Trešajā rindā pirmais no kreisās LMNA eksperts **Ā.Smildziņš**

(ADD) pārvaldības vadības sistēmas prasības, kā arī sniedz norādījumus standarta lietošanai. Standarta struktūra veidota tā, lai tas atbilstu esošajiem ISO standartiem, piemēram, kvalitātes pārvaldības (ISO 9001) un vides pārvaldības jomā.

Parasti standarti nav juridiski saistoši, turpretī starptautiskie darba standarti, par kuriem Starptautiskajā Darba organizācijā ir vienojušies darba devēji, arodbiedrības un valdības, ir juridiski saistoši valstīm, kas tos ratificējušas. Standarts ir piemērots visām organizācijām; ietver strukturētu, uz izlabojumiem vērstu pieeju; koncentrējas uz pārvaldības sistēmas izveidi un uzturēšanu, nevis tikai specifisku apdraudējumu vai risku vadību. ISO 45001 izstrādē piedalījušies 283 eksperti no 69 valstīm. Standarta nosacījumi attiecas ne vien uz darbinieku, bet arī organizācijas apmeklētāju drošību un ir vērsti uz riskos balstītu domāšanu un darbību, procesu, kuri var radīt apdraudējumu darbiniekiem un citām personām, identifikāciju un kādi ārēji normatīvie akti jāievēro arodveselības un darba drošības jomā. ADD mērķu un to sasniegšanas plānošanā jāņem vērā darbinieku un citu ieinteresēto pušu prasību apzināšana; organizatorisko lomu, pilnvaru un atbildību noteikšana; jākonsultējas ar darbiniekiem un jāparedz gatavība ārkārtas situācijām. **Darbiniekiem ir jābūt kompetentiem**, lai noteiktu apdraudējumus. Sagatavošanās sertifikācijai var notikt :- pašu spēkiem; -izejot apmācības; -piesaistot konsultantu; -veicot GAP auditu. Sertifikāta darbības laikā, līdz pārsertifikācijas auditam, ir jānotiek vismaz 2 uzraudzības auditiem.

Kādi ir organizācijas ieguvumi, izpildot ISO 45001 standarta prasības?:

- Nelaiemes gadījumu skaita samazināšanās darba vietās;
- Samazināta darbinieku prombūtne un mainība, paaugstināta produktivitāte;
- Samazinātas ar nelaimes gadījumiem saistītās izmaksas;
- Veselības un drošības kultūras veidošana organizācijā, kas iedrošina darbiniekus sniegt ieguldījumu ADD pasākumos;
- Pastiprināta līderība proaktīvai ADD snieguma uzlabošanai;
- Normatīvo aktu prasību izpilde;
- Uzlabota organizācijas reputācija. Turklāt fakts, ka organizācijai ir sertifikāts, bieži vien noder publicitātei un dalībai iepirkumu konkursos.

Nepilnīgi nodrošināta arodveselība un darba drošība (ADD) ietekmē arī organizāciju:

- darbinieku lojalitātes samazināšanās;
- biznesa darbības apturēšana;
- sūdzības un pretenzijas;
- tiesvedība;
- izmaksas sakarā ar nelaimes gadījumiem;
- reputācijas pasliktināšanās;
- investoru zaudēšana;
- peļņas samazināšanās.

LBAS konsultants darba aizsardzības jautājumos **Mārtiņš Pužulis** norādīja uz nepieciešamību arodbiedrībām iesaistīties standartizācijas procesos. Eiropas Arodbiedrību konfederācija ir arodbiedrību un darbinieku pārstāvis standartizācijas procesā. Arodbiedrību mērķis ir panākt, lai standarti nodrošinātu iespējami augstāko darba apstākļu kvalitāti un respektētu sociālo dialogu un kolektīvos līgumus, kas joprojām ir labākais ceļš uz godīgu darba praksi. Standarti aizvien vairāk tiek uzlūkoti kā "ieteikuma noteikumi". Tas nozīmē, ka varasiestādes tiesību aktos bieži atsaucas uz standartiem, tādējādi piešķirot tiem *de facto* tiesisko stāvokli. Eiropas Arodbiedrību konfederācija aicina visu dalīborganizāciju pārstāvjus, kuri interesējas par standartiem, sazināties ar to, uzrunāt valsts standartizācijas iestādi un vienoties par sadarbību jautājumos, kas skar darbiniekiem aktuālus standartus.

LBAS eksperts darba aizsardzības jautājumos **Ziedonis Antapsons** iepazīstināja ar Arodbiedrību galvenajiem darbības virzieniem darba aizsardzībā:

- ISO standartu ieviešanas pamats ir sakārtota darba vide uzņēmumos;

- ES turpinās darba aizsardzības kampaņu

"Turi grožos bīstamās vielas";

- Plašāka informācija par ES valstu arodbiedrību darbību kaitīgo vielu pielietošanas ierobežošanas pasākumos;

- Īpaša uzmanība **Direktīvai 2004/37/EC** – par darba ņēmēju aizsardzību pret risku, kas saistīts ar kancerogēnu un mutagēnu vielu iedarbību darbā. Direktīva ir novecojusi un ierobežo tikai 3 vielu pieļaujamās robežvērtības – *Benzolam, Vinilhlorīda monomēram un Cietkoksnes putekļiem*. Reālā darbā uz darbiniekiem iedarbojas simtiem kancerogēnu vielu. Eiropas Savienība katru gadu ap 100 000 cilvēku mirst no vēža slimībām (Latvijā – ap 500).

Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC) kopā ar Eiropas ārstu biedrību bija sagatavojusi vairāk kā 50 kaitīgāko vielu sarakstu un pieprasīja Eiropas komisijai: **Papildināt Direktīvu ar 50 kaitīgāko vielu**, kas izraisa vēža slimības un vīriešu un sievietu neauglību, **arodekspozīcijas robežvērtībām, bet reakcija pagaidām ir bijusi noraidoša**. ETUC aicina turpināt spiedienu, kamēr būs sasniegts pozitīvs rezultāts.

ARODORGANIZĀCIJU VADĪTĀJI, UZTICĪBAS PERSONAS!

Tuvojoties Starptautiskajai Strādnieku Piemiņas Dienai – 28. aprīlim, aicinām pievērst uzmanību arodveselības un darba drošības stāvoklim darba vietās jūsu uzņēmumā - Darba koplīguma Darba aizsardzības pasākumiem; darba vides riska faktoru novērtējumam; - Valsts darba inspekcijas amatpersonu rīkojumam; nelaimes gadījumu (ja tie ir bijuši) aktos norādīto pasākumu izpildei, uzticības personu darbībai un tai paredzēto nosacījumu izpildei u.tml. jautājumiem.

NACIONĀLAJĀ TRĪSPUSĒJĀS SADARBĪBAS PADOMĒ (NTSP)

Nacionālās Trīspusējās sadarbības padomes (NTSP) sēdē valdība un sociālie partneri – Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK) un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) – apstiprināja **Konkurētspējas un ilgtspējas trīspusējās sadarbības apakšpadomes** izveidi. Darbam NTSP Konkurētspējas un ilgtspējas trīspusējās sadarbības apakšpadomē nominēti:

Egils Baldzēns, LBAS priekšsēdētājs - apakšpadomes vadītājs,

Aleksandrs Muhlinkins, LBAS priekšsēdētāja vietnieks - apakšpadomes vadītāja vietnieks,

Irēna Liepiņa, LBAS priekšsēdētāja vietniece,

Aivis Dišlers, LAB "Enerģija" valdes loceklis, AS "Augstsprieguma tīkls" aroorganizācijas priekšsēdētājs,

Inguna Siņica, LMNA priekšsēdētāja,

Rīta Pfeifere, LIA priekšsēdētāja,

Juris Kalniņš, Sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrības LAKRS priekšsēdētājs.

Konkurētspējas un ilgtspējas apakšpadome, izskata valsts ekonomiskās politikas, tautsaimniecības struktūrpolicies, uzņēmējdarbības attīstības politikas, investīciju politikas, rūpniecības politikas, darba tirgus politikas, pētniecības un inovācijas plānošanas un citu politiku dokumentu un normatīvo aktu projektus, izstrādā savus priekšlikumus, kā arī sniedz atzinumus pirms to izskatīšanas NTSP un valdībā. nodrošina un veicina valsts, darba devēju organizāciju un to apvienību un darbinieku arodbiedrību sadarbību un līdzdalību tautsaimniecības konkurētspējas celšanā, atbalstu digitalizācijas, mobilo pakalpojumu, AI (mākslīgā intelekta), robotikas un iniciatīvas "Rūpniecība 4.0" ieviešanā un nozaru ilgtspējīgā attīstībā, kam nepieciešams īstenot darba ražīguma un efektivitātes paaugstināšanu, strukturālo reformu turpināšanu, augstākas pievienotās vērtības produktu un pakalpojumu radīšanā, **lai nodrošinātu konkurētspējīgas darbavietas un adekvātu darba samaksu.**

Pirmā jaunizveidotās apakšpadomes sēde notiks š.g. 11.februārī .

JA UNI GROZĪJUMI DARBA LIKUMĀ

22.janvārī Saeimas Sociālo un darba lietu komisija iepazinās ar Ārlietu ministrijas piedāvāto likumprojektu "Grozījumi Darba likumā". Tas paredz papildināt **Darba likuma 74. pantu:**

1.) nosakot, ka darba devējs attaisnojošu iemeslu dēļ atbrīvo no darba pienākumu veikšanas darbinieku – zemessargu, kurš piecas darba dienas pēc kārtas kalendārā gada ietvaros neveic darba pienākumus sakarā ar zemessargu kolektīvo apmācību, saņemot par to atlīdzību (tiesību norma stājas spēkā 2020. gada 1. janvārī);

2) nosakot, ka darba devējs pēc savas izvēles var izmaksāt atlīdzību (darba samaksu vai vidējo izpeļņu) darbiniekam, kurš, iepriekš par to paziņojot darba devējam, neveic darbu sakarā ar zemessarga apmācību vai rezerves karavīra militārajām mācībām (izņemot gadījumu, kad darbinieks tiek iesaistīts zemessargu kolektīvajā apmācībā).

Līdz 2020. gada 1. janvārim darba devējs pēc savas izvēles var izmaksāt atlīdzību arī par darbinieka iesaisti zemessargu kolektīvajā apmācībā.

PĀRTRAUC FSC NACIONĀLĀ MEŽU UZRAUDZĪBAS STANDARTA IZSTRĀDI



Ā.Smildziņš—LMNA eksperts

Lai pielāgotu FSC standartu Latvijas apstākļiem, 2016. gada vasarā Mežu uzraudzības Padomes - FSC pārstāvis Latvijā **Imants Krūze**, kurš ar mežu sertifikācijas jautājumiem nodarbojas jau kopš 2007. gada, uzsāka standarta prasību pārneses procesu uz jaunajiem, 5. versijas FSC Principiem un kritērijiem. Uz procesa atklāšanas sanākumi tika aicināts plašs ieinteresēto pušu loks. Sanāksmes laikā izsludināja pieteikšanos dalībai standarta izstrādes darba grupā. Pamatojoties uz FSC nosacījumiem izvēlētie **standarta izstrādes darba grupas (SDG) dalībnieki** (skat. tabulu) 2016. ga-

Ekonomikas sekcija	Sociālā sekcija	Vides sekcija
- Artūrs Bukonts (Latvijas Neatkarīgo mežizstrādātāju asociācija; Latvijas Kokapstrādes uzņēmēju un eksportētāju asociācija)	- Āris Smildziņš (Latvijas Meža nozaru arodbiedrība)	- Arvids Ulme (Vides aizsardzības klubs)
- Edvīns Zakovics (Latvijas valsts meži)	- Dagnis Dubrovskis (LLU Meža fakultāte; Biedrība Meža sports; Studentu biedrība Šalkone)	- Jānis Rozītis (Pasaules Dabas fonds)
- Kristaps Klauss (Latvijas kokrūpniecības federācija; Latvijas Kokmateriālu ražotāju un tirgotāju asociācija; Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības padome)	- Jānis Baumanis (Latvijas Mednieku savienība)	- Lelde Enģele (Latvijas Dabas fonds)
- Māris Liopa (Latvijas Meža īpašnieku un apsaimniekotāju konfederācija; Latvijas Mežu sertifikācijas padome)	- Pēteris Kaleņikovs (LLU Meža fakultāte; darba aizsardzības, civiltās aizsardzības, ergonomikas, meža motorinstrumentu speciālists)	- Viesturs Ķerus (Latvijas Ornitoloģijas biedrība)

da rudenī sagatavoja SDG nolikumu un vienojās par darba plānu. FSC Politikas un standartu nodaļa novembra beigās apstiprināja SDG sastāvu un darba plānu un jau 2016. gada decembrī SDG uzsāka darbu pie standarta pirmā projekta.

Līdz 2018. gada martam notika 39 darba grupas sanāksmes. Diskusijas nereti bija ilgas un gadījās, ka vienošanos nebija iespējams panākt. Standarta projekta sabiedriskās apspriešanas laikā (2018. gada 31. marts – 31. maijs) ieinteresētās puses tika aicinātas pievērst uzmanību tiem (nedaudz vairāk par 20) indikatoriem, definīcijām, pielikumiem, par kuriem SDG iepriekš nebija izdevies vienoties. 28 fiziskās vai juridiskās personas izmatoja izdevību iesniegt komentārus un priekšlikumus – to bija vairāk nekā 120.

SDG atsāka darbu 2018. gada jūnija beigās ar saņemto komentāru un priekšlikumu izvērtēšanu, lai sagatavotu standarta otro projektu. Taču tā, kā neizdevās vienoties, piemēram, par īpaši saglabājamo vērtību definīciju un vairākiem citiem jautājumiem, tad **20.decembrī tika nolemts pārtraukt standarta izstrādi**, par to informējot FSC Politikas un standartu nodaļu un FSC Eiropas direktoru.

I.Krūze informēja SDG dalībniekus, ka FSC Internationāl pārstāvji norādījuši, ka SDG paveiktais neies zudībā, bet iespēju robežās tiks izmantots Pagaidu nacionālā standarta izstrādē.

Kamēr Latvijai nav apstiprināts FSC Nacionālais meža uzraudzības standarts, meža sertifikācijas prasības ir noteiktas FSC akreditēto sertifikācijas iestāžu pagaidu standartos. Tie būs spēkā līdz Nacionālā standarta vai Pagaidu nacionālā standarta apstiprināšanai. Līdz ar to Nacionālā standarta izstrāde un tā apstiprināšanas termiņš nekādā veidā neierobežo meža apsaimniekotāju iespējas saņemt FSC sertifikātu.