

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И СВЯЗИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2006 - 2008 ГОДЫ**

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего Федерального отраслевого соглашения (далее - Соглашение) являются:

- Работники в лице их представителя - Общероссийского профсоюза работников связи Российской Федерации (далее - Профсоюз).

Работодатели в лице их представителей:

- Федеральной службы по надзору в сфере связи;
- Федерального агентства по информационным технологиям;
- Федерального агентства связи.

Участником Соглашения является Министерство информационных технологий и связи Российской Федерации, которое осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о Министерстве информационных технологий и связи Российской Федерации.

1.2. Действие Соглашения распространяется:

- на работников и работодателей вышеупомянутых федеральных органов исполнительной власти;

- на работников и работодателей организаций, подведомственных вышеупомянутым федеральным органам исполнительной власти;

- на работников и работодателей государственных предприятий и организаций, финансируемых из федерального бюджета, работодатели которых уполномочили на представительство вышеупомянутые федеральные органы исполнительной власти;

- на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

1.3. При условии выполнения положений Соглашения Профсоюз обязуется не объявлять и предотвращать забастовки и другие действия, направленные во вред работодателю.

1.4. Коллективные и трудовые договоры, соглашения, заключаемые в организациях, работники и работодатели которых предоставили соответствующие полномочия представителям Сторон Соглашения, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.5. При реализации Соглашения Профсоюз осуществляет индивидуальную защиту прав и интересов членов Профсоюза и работников, уполномочивших Профсоюз.

1.6. Оплата труда и социальные гарантии для государственных служащих регламентируются действующим законодательством и Федеральным законом от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

2. Взаимодействие Сторон в области социально-экономической
и финансовой политики

2.1. В целях выполнения настоящего Соглашения и обеспечения социальных гарантий работников отрасли Стороны обязуются:

2.1.1. Считать трудовые и социальные гарантии, установленные Соглашением, минимальными.

2.1.2. Совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения организаций отрасли, осуществляя следующие меры:

- создание условий для развития производства, новых технологий и услуг;
- обеспечение социальной стабильности в организациях отрасли на основе повышения уровня жизни работников и членов их семей, их социальных и трудовых гарантий;
- создание позитивных трудовых мотиваций.

2.1.3. Сотрудничать для реализации вышеуказанных целей, отстаивать взаимные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

2.1.4. Обеспечить в организациях всех форм собственности заключение соглашений и коллективных договоров, которые не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим Соглашением и законодательством Российской Федерации.

2.1.5. Исходя из финансовых возможностей, предусматривать в соглашениях и коллективных договорах дополнительные социальные гарантии и компенсации к предусмотренным настоящим Соглашением.

2.2. Работодатели в соответствии с коллективными договорами, соглашениями обязаны обеспечить представителям работников право участия в управлении организацией, в заседаниях органов управления при рассмотрении вопросов, затрагивающих интересы работников, получать необходимую информацию, вносить соответствующие предложения (ст. 52, 53 Трудового кодекса РФ).

2.3. В целях повышения эффективности производства Стороны проводят работу по организации соревнований, осуществляют другие мероприятия по повышению профессионального мастерства работников отрасли, культуры производства, качества предоставляемых услуг.

2.4. Стороны ежегодно организуют и проводят конкурсы на лучшее предприятие (организацию) высокой социальной эффективности отрасли, направленные на распространение передового опыта по решению социальных вопросов.

2.5. При формировании и утверждении бюджетов организаций Стороны предусматривают финансовое обеспечение договоренностей, достигнутых в настоящем Соглашении, а также в коллективных договорах и соглашениях организаций отрасли (их филиалов).

3. Оплата труда

3.1. Стороны считают главной целью политики в области оплаты труда в отрасли систематическое повышение реальных доходов работников.

3.2. Система заработной платы, размеры тарифных ставок (окладов), различного вида выплаты работникам организаций устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах организаций, трудовых договорах по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом и являются приложением к соглашениям и коллективным договорам организаций отрасли, за исключением организаций, финансируемых за счет средств соответствующих бюджетов.

Стороны проводят постоянную работу по внедрению прогрессивных форм оплаты труда, совершенствованию систем оплаты труда, нормированию и регламентации труда работников.

3.3. Минимальный размер оплаты труда работников низшей квалификации основной деятельности в течение 2006 года должен достигнуть уровня:

для работников почтовой связи - на 30% выше размера прожиточного минимума, установленного в каждом регионе;

для работников электросвязи - в соответствии с уровнем среднемесячной заработной платы в каждом регионе.

Минимальный размер оплаты труда работников отрасли на последующие годы пересматривается ежегодно Сторонами до 1 декабря (до утверждения бюджетов организаций на следующий финансовый год).

3.4. При планировании бюджетов организаций (их филиалов) на очередной финансовый год работодатели предусматривают финансовое обеспечение достигнутых в Соглашении договоренностей по оплате труда и социальным гарантиям.

3.5. Конкретный уровень минимального размера оплаты труда работников устанавливается с учетом достигнутого уровня и результатов финансовой деятельности организаций при заключении коллективных договоров и соглашений.

3.6. Стороны проводят работу по установлению оптимального соотношения постоянной (тарифной) и переменной (доплаты и надбавки) частей в структуре заработной платы.

3.7. Оплата труда работников учебных заведений устанавливается в коллективных договорах в соответствии с бюджетным законодательством.

3.8. Оплата труда для работников детских учреждений, баз отдыха, санаториев-профилакториев, медицинских учреждений, клубов, библиотек и т.д. осуществляется в соответствии с соглашениями и коллективными договорами, исходя из средней заработной платы работников организаций, на балансе которых они находятся.

3.9. Оплата труда для работников строительных и промышленных организаций устанавливается в коллективных договорах исходя из их профессиональных особенностей в соответствии с положениями Соглашения и действующими системами оплаты труда.

3.10. Оплата труда в период обучения, переподготовки и повышения квалификации кадров производится в размере 100% среднемесячной заработной платы по последнему месту работы.

3.11. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего распорядка организации, коллективным договором, соглашением или трудовым договором.

Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, отпускных средств, других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет материальную ответственность согласно статье 236 Трудового кодекса РФ. Конкретный размер компенсации, выплачиваемой работнику, устанавливается коллективным или трудовым договором, соглашением.

4. Охрана труда

4.1. Работодатели в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 17.07.99 N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации", другими федеральными и иными нормативными правовыми актами обеспечивают:

4.1.1. Безопасные и здоровые условия и охрану труда для работников.

4.1.2. Отраслевое управление охраной труда.

4.1.3. Разработку и согласование с соответствующими выборными профсоюзными органами программы улучшения условий и охраны труда и соглашений по охране труда и их финансирование в размере не ниже 0,7% от суммы эксплуатационных расходов.

4.1.4. Проведение, не реже одного раза в пять лет, с участием соответствующего выборного профсоюзного органа аттестации рабочих мест с измерением параметров опасных и вредных производственных факторов с оценкой травмобезопасности производственного оборудования, обеспеченности средствами индивидуальной и коллективной защиты с последующей сертификацией работ по охране труда в организациях.

4.1.5. Соответствие требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

4.1.6. Проведение за счет собственных средств в случаях, предусмотренных законодательством, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников.

4.1.7. Выдачу по установленным нормам работникам на работах с вредными условиями труда молока или других равноценных пищевых продуктов за отработанную смену (рабочий день) независимо от ее продолжительности согласно перечню профессий и работ, устанавливаемых коллективными договорами, соглашениями.

4.1.8. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих рисках повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

4.1.9. Проведение расследований и учет несчастных случаев, происшедших с работниками, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию организации или работодателя.

4.1.10. Обучение по вопросам охраны труда и проверку знаний по требованиям охраны труда всех работников, в том числе руководителей.

4.1.11. Обучение поступивших на работу лиц, а также работников, переводимых на другую работу с вредными или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов.

4.1.12. Предоставление уполномоченным лицам по охране труда для исполнения возложенных на них функций в течение рабочей смены свободного времени в размере, определенном в коллективном договоре, соглашении, организацию их обучения, обеспечение нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

4.2. Профсоюз и соответствующие выборные профсоюзные органы через техническую инспекцию труда и уполномоченных лиц по охране труда в установленном порядке участвуют:

4.2.1. В расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на правах членов комиссий в соответствии с действующим законодательством.

4.2.2. В проверках по выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, а также законодательством Российской Федерации и другими нормативными актами по охране труда.

4.2.3. В защите прав и интересов членов Профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве.

4.2.4. В приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, предъявляя работодателям требования.

4.3. Работодатели в течение суток сообщают о групповом несчастном случае на производстве (два человека и более), тяжелом несчастном случае на производстве, несчастном случае на производстве со смертельным исходом по установленной форме в территориальную организацию Профсоюза.

4.4. Представления технического инспектора труда Профсоюза и уполномоченного лица по охране труда работодатели принимают к рассмотрению в обязательном порядке.

4.5. Технический инспектор труда Профсоюза и уполномоченное лицо по охране труда имеет право беспрепятственно посещать организации отрасли и их подразделения для осуществления контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации и других нормативных актов по охране труда.

4.6. Работодатели совместно с профсоюзными организациями могут предусматривать выделение денежных средств на содержание технических инспекторов труда Профсоюза в соответствии с коллективными договорами, соглашениями.

4.7. Работодатели совместно с профсоюзными организациями создают комитет (комиссию) по охране труда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.8. Работодатели обеспечивают аттестацию рабочих мест, оборудованных компьютерами, и приводят их в соответствие с СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 "Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы".

4.9. Работодатели совместно с территориальными организациями Профсоюза проводят: "Дни охраны труда", смотры-конкурсы на звание "Лучшая организация по условиям и охране труда", смотры-конкурсы на звание "Лучшее уполномоченное лицо по охране труда" и др.

4.10. Работодатели сохраняют за работниками место работы, должность и средний заработок за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по их вине. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и окружающих до ее устранения не влечет для него дисциплинарной ответственности.

4.11. Условия работ, связанные с ликвидацией аварии, при проведении которых имеется угроза здоровью и жизни работников, должны быть оговорены в соглашениях и коллективных договорах, включая оплату труда, режим работы, дополнительное страхование жизни и др.

5. Режим труда и отдыха

5.1. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации работодатели обеспечивают:

5.1.1. Нормальную продолжительность рабочего времени работников, занятых в основном и вспомогательном производствах отрасли информационных технологий и связи, но не более 40 часов в неделю, а также иные режимы, установленные Трудовым кодексом РФ.

5.1.2. Для лиц моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда и (или) опасными условиями труда, для отдельных категорий работников сокращенную продолжительность рабочего времени (ст. 92 Трудового кодекса РФ).

5.1.3. Для женщин, работающих в сельской местности, районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - 36-часовую рабочую неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.1.4. Рабочее время и время отдыха при работе вахтовым методом в соответствии с графиком работы на вахте, утверждаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 299, 300, 301 Трудового кодекса РФ).

5.2. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 Трудового кодекса РФ).

КонсультантПлюс: примечание.

Нумерация пунктов дана в соответствии с официальным текстом документа.

5.4. В целях недопущения массового увольнения работников и сохранения рабочих мест работодатели по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом могут вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев.

5.5. Стороны договорились, что:

5.5.1. Режим труда и отдыха работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организаций, утверждаемыми по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом и являющимися приложением к коллективному договору или соглашению.

5.5.2. Рабочее время работников, занятых во вредном производстве и для которых установлен сокращенный рабочий день, определяется в соответствии со "Списком производств и профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск".

5.5.3. Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях в соответствии со ст. 99 и 152 Трудового кодекса РФ. Порядок и условия их проведения оговариваются в коллективных договорах и соглашениях с учетом требований, установленных в Трудовом кодексе РФ.

5.5.4. Работодатели могут обеспечивать доставку на работу и с работы работников в отдаленные и труднодоступные районы, а также при условии позднего окончания работы служебным транспортом либо обеспечивать возможность нормального отдыха. Время и организация доставки работников оговариваются в соглашениях и коллективных договорах.

5.6. Порядок предоставления отпусков, их продолжительность и источники финансирования устанавливаются в коллективных договорах и соглашениях организаций с учетом требований, установленных в Трудовом кодексе РФ.

5.7. Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами и соглашениями.

6. Развитие кадрового потенциала

6.1. Министерство информационных технологий и связи Российской Федерации:

6.1.1. Разрабатывает отраслевую политику развития и управления персоналом, включающую повышение статуса работников отрасли, профессионализма кадров, эффективного применения кадрового потенциала. На основе политики формируются соответствующие разделы коллективных договоров и соглашений.

6.1.2. Разрабатывает и реализует соответствующие планы развития, направленные на сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников организаций отрасли, его кадрового резерва.

6.2. Работодатели создают условия и предоставляют возможности для повышения квалификации, обучения и переобучения работников в интересах и за счет средств работодателей.

6.3. Работодатели в соответствии с трудовым законодательством, соглашением, коллективным договором создают работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

6.4. Работодатели и соответствующие выборные профсоюзные органы предусматривают в соглашениях и коллективных договорах оказание содействия работающей молодежи в повышении общего и профессионального образования и переквалификации.

7. Содействие занятости работников отрасли

7.1. Министерство информационных технологий и связи Российской Федерации с участием Профсоюза обеспечивают разработку и реализацию отраслевой программы содействия занятости, предусматривающей меры по созданию и сохранению рабочих мест, подготовке, переподготовке персонала, рациональному использованию и перераспределению работников, а также максимальное использование высвобождаемых работников с учетом их половозрастного состава, квалификации и территориального размещения.

7.2. Работодатели своевременно информируют соответствующие выборные профсоюзные органы о планах ликвидации, реорганизации и реструктуризации организаций отрасли, создают совместные комиссии для решения социально-трудовых вопросов на весь период проведения мероприятий по ликвидации, реорганизации и реструктуризации.

7.3. В соглашениях и коллективных договорах могут быть обеспечены условия занятости работников предпенсионного возраста (в пределах 2-х лет), имеющих продолжительный стаж работы в данной организации, и лиц, особо нуждающихся в социальной защите.

7.4. При сокращении работников предпенсионного возраста работодатель использует возможности негосударственных пенсионных фондов по досрочному назначению пенсии.

7.5. При реорганизации или ликвидации организаций работникам, подлежащим сокращению, работодатели предоставляют оплачиваемое время (не менее одного дня в неделю) для трудоустройства в течение периода, определенного действующим законодательством Российской Федерации.

7.6. При принятии решения о массовом высвобождении работников работодатели в соответствии со ст. 82 Трудового кодекса РФ проводят мероприятия с обязательным уведомлением выборного профсоюзного органа.

Массовым высвобождением работников в организациях считается одновременное сокращение более пяти процентов от общей численности работников в течение 90 календарных дней.

В зависимости от территориально-отраслевых особенностей развития экономики и уровня безработицы в регионе в коллективных договорах и соглашениях могут устанавливаться иные усиливающие социальную защищенность работников критерии для оценки массового высвобождения. Максимально допустимый уровень высвобождения устанавливается в соглашениях и коллективных договорах.

7.7. При расторжении трудового договора по п. п. 1, 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ (при ликвидации предприятий, организаций, сокращении численности или штата работников) работодатели могут выплачивать работникам дополнительные компенсации сверх установленных законодательством, размер которых определяется соглашением, коллективным договором организации.

7.8. Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с коллективным договором, соглашением может оказываться материальная помощь, а также сохраняться право пользоваться лечебными учреждениями, а их детям - детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работниками данной организации до момента трудоустройства, но на срок не более 1 года.

8. Социальные гарантии и компенсации

8.1. Работодатели согласовывают с соответствующими выборными профсоюзными органами формирование и распределение средств на социальные нужды организаций, в соответствии с которыми в соглашениях и коллективных договорах устанавливаются:

8.1.1. Полную или частичную оплату стоимости содержания детей в детских дошкольных учреждениях, стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря.

8.1.2. Выплату единовременного пособия работникам, временно оказавшимся в тяжелом материальном положении, в т.ч. получившим профессиональное заболевание, пострадавшим от стихийного бедствия, а также пособия членам семьи в случае смерти работника.

8.1.3. Выплату единовременного пособия работникам, проработавшим не менее 10 лет в организациях, при выходе на пенсию.

8.1.4. Ежемесячную доплату работникам организаций, ставшим безработными, на период безработицы в соответствии с действующим законодательством.

8.1.5. Выплату единовременного пособия к очередному отпуску.

8.2. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен в соглашениях и коллективных договорах организаций.

8.3. Работникам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются в полном объеме компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

8.4. Работодатели при наличии финансовых возможностей предусматривают выделение средств на строительство и приобретение жилья в Центральных районах страны работникам, проработавшим в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, не менее 15 лет, особенно для лиц, достигших пенсионного возраста, в соответствии с действующим законодательством и положениями, разработанными в организациях.

8.5. Работодатели и Профсоюз способствуют повышению уровня пенсионного обеспечения работников отрасли информационных технологий и связи путем развития дополнительного негосударственного пенсионного страхования, создания отраслевой пенсионной системы и ее финансирования.

8.6. Стороны пришли к согласию о необходимости сохранять и развивать существующую социальную сферу в организациях (здравоохранение, общественное питание, детские

дошкольные учреждения и оздоровительные лагеря, учреждения санаторно-курортного лечения и отдыха, культуры, спорта и т.п.) и обеспечивать ее финансирование.

8.7. Работодатели создают условия для занятий спортом, по договоренности Сторон обеспечивают финансирование организации и проведения спортивно-оздоровительных мероприятий среди работников и членов их семей.

9. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа

9.1. Работодатели, должностные лица соблюдают права Профсоюза, всемерно содействуют его деятельности в соответствии с гл. 58 Трудового кодекса РФ, другими законодательными актами.

9.2. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности или вмешивающиеся в его деятельность, структуру, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.3. Работодатели, должностные лица не вправе препятствовать представителям профсоюзных организаций посещать организации отрасли для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (на спецобъекты допуск осуществляется в установленном порядке) (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

9.4. Работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием в выборные органы первичных профсоюзных организаций, имеют все социальные льготы и гарантии, премирование, вознаграждение по итогам работы за год и за выслугу лет, включая негосударственное пенсионное обеспечение, предусмотренные для работников данной организации в соответствии с коллективными договорами и соглашениями.

9.5. Работодатели обеспечивают участие представителей профсоюзных органов в работе органа управления организации при рассмотрении социально-трудовых вопросов.

9.6. Работодатели в соответствии с действующим законодательством перечисляют выборным профсоюзным органам не менее 0,3% от фонда оплаты труда для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. Размер отчислений устанавливается при заключении коллективных договоров и соглашений в организациях (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

9.7. Работодатели на условиях, оговариваемых в соглашениях, коллективных договорах, перечисляют выборным профсоюзным органам средства из фонда оплаты труда на финансирование обучения профсоюзных кадров, оплачивают проезд и сохраняют средний заработок на период краткосрочной профсоюзной учебы профсоюзному активу.

9.8. Работодатели обеспечивают участие профсоюзного актива в работе выборных профсоюзных органов всех уровней, сохраняя на время проведения мероприятий средний заработок, социальные льготы и гарантии.

9.9. Работодатели предоставляют выборным профсоюзным органам (в том числе территориальным организациям):

9.9.1. В бесплатное пользование необходимые для их деятельности помещения, оборудование, транспорт, оргтехнику, средства и услуги связи. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка и охрана осуществляется работодателями.

9.9.2. Помещение для проведения собраний (конференций), спортивные и туристические комплексы, объекты культурного назначения, находящиеся в собственности (на балансе) организаций (филиалов) или арендованные ими для проведения оздоровительной и культурной работы с работниками и членами их семей, а также возможность размещения профсоюзной и другой информации в доступном для всех работников месте.

9.10. Стороны договорились сохранить существующий порядок безналичной уплаты членских профсоюзных взносов из заработной платы работников через бухгалтерии организаций на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза и соответствующей записи в соглашениях и коллективных договорах (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

9.11. Стороны договорились, что работодатели производят ежемесячную доплату руководителям выборных профсоюзных органов за счет средств организации в размерах, установленных коллективным договором, соглашением.

10. Социальное партнерство и координация действий Сторон Соглашения

В целях дальнейшего развития системы социального партнерства Стороны обязуются:

10.1. Рассматривать, обсуждать и принимать согласованные решения на соответствующем уровне по следующим вопросам:

- укрепления дисциплины труда;
- оплаты, стимулирования и нормирования труда;
- распределения и расходования средств на социальные нужды;
- изменения заработной платы и доходов работников;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности, охраны труда и здоровья работников;
- установления социальных гарантий для работников организаций всех форм собственности;
- содержания и использования объектов социальной сферы;
- поощрения и награждения работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- иным проблемам, связанным с социально-трудовыми отношениями и реализацией норм трудового законодательства.

10.2. Вносить совместные предложения в законодательные и исполнительные органы власти по вопросам повышения социальных гарантий работников отрасли.

10.3. Содействовать реализации настоящего Соглашения и заключению соглашений и коллективных договоров в организациях.

11. Контроль выполнения Соглашения

11.1. Итоги и ход выполнения Соглашения за год подводятся на заседаниях Комиссии Сторон Соглашения.

12. Ответственность за нарушение и невыполнение Соглашения

12.1. Каждая из Сторон, подписавшая Соглашение, признает ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 54, 55) и Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях. Стороны обязуются содействовать выполнению включенных в Соглашение обязательств, разрешению проблем и конфликтов, возникших при выполнении Соглашения, в порядке, определенном действующим законодательством, на принципах социального партнерства, конструктивного согласия и договоренностей.

13. Заключительные положения

13.1. Настоящее Соглашение действует с 1 января 2006 года по 31 декабря 2008 года.

Стороны согласились обсудить вопрос о продлении срока действия или принятии нового Соглашения за три месяца до окончания действия настоящего Соглашения.

13.2. Действующее Соглашение открыто для присоединения к нему работников и работодателей, изъявивших на то свое согласие.

13.3. Для ведения переговоров по подготовке, заключению и осуществлению контроля за выполнением Соглашения, внесения в него изменений и дополнений, урегулирования возникающих разногласий образуется Отраслевая комиссия.

13.4. В случае отсутствия в организациях отрасли, интересы которых представлены сторонами Соглашения, коллективного договора, Соглашение имеет прямое действие.

13.5. Стороны Соглашения обеспечивают доведение Соглашения до своих организаций и органов в течение 1 месяца со дня его подписания.

13.6. Соглашение вступает в силу со дня его подписания Сторонами (со дня, установленного Соглашением) и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

13.7. В период действия Соглашения Стороны вправе проводить коллективные переговоры о внесении в него изменений и дополнений на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном статьями 47 и 49 Трудового кодекса РФ.

Председатель
Общероссийского профсоюза
работников связи
Российской Федерации
А.Г.НАЗЕЙКИН

29 декабря 2005 г. N 3-1394

Министр
информационных
технологий и связи
Российской Федерации
Л.Д.РЕЙМАН
29 декабря 2005 г. N ЛР-П14-4644

Руководитель
Федеральной службы
по надзору в сфере связи
А.Н.БУГАЕНКО
29 декабря 2005 г. N ВБ-П20-8031

Руководитель
Федерального агентства
по информационным технологиям
В.Г.МАТЮХИН
29 декабря 2005 г. N ВМ-П40-1843

Руководитель
Федерального агентства связи
А.В.БЕСКОРОВАЙНЫЙ
29 декабря 2005 г. N АБ-П30-10374
