

Министр связи и массовых коммуникаций
Российской Федерации

«23» декабря

№ 114-111-1111



Руководитель Федеральной службы
по надзору в сфере связи,
информационных технологий
и массовых коммуникаций

«23» декабря 2011 г.

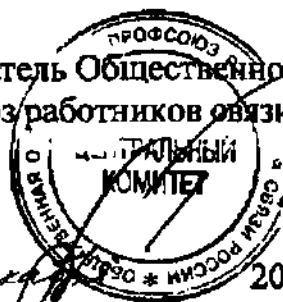
№ 00-18026

С.К. Сизников

Председатель Общественной организации
Профсоюз работников связи России

«23» декабря

№ 3-860



А.Г. Назейкин

И.о. Руководителя
Федерального агентства связи

«23» декабря 2011 г.

№ 00-170-8326

С.А. Мальянов

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ СВЯЗИ И ИНФОРМАЦИОННЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2012 - 2014 ГОДЫ**

МОСКВА

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ СВЯЗИ И ИНФОРМАЦИОННЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2012 - 2014 ГОДЫ**

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Федеральное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с: Конституцией Российской Федерации; Конвенциями Международной организации труда, Трудовым кодексом Российской Федерации; Гражданским кодексом Российской Федерации; Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; другими правовыми актами, с целью реализации и регулирования принципов социального партнёрства работодателей и работников (далее – Стороны), определения в договорном порядке согласованных позиций Сторон по созданию необходимых производственных, трудовых и социально-экономических условий для работников, обеспечению стабильной и эффективной деятельности организаций, действующих в сфере связи и информационных технологий Российской Федерации.

Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие условия оплаты труда работников отрасли, их гарантии, компенсации и льготы, направленным на формирование положительной мотивации к труду работников.

Стороны считают, что трудовые и социальные гарантии, установленные Соглашением, являются минимальными.

Соглашение является основой при заключении коллективных договоров и соглашений в организациях, находящихся в сфере связи и информационных технологий Российской Федерации, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашения, коллективные договоры, заключаемые работниками и работодателями, не могут ухудшать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

Соглашения, коллективные договоры с учётом особенностей, финансовых возможностей организаций могут предусматривать дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, создание для них более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением.

1. СТОРОНЫ И СФЕРА ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Федерального отраслевого соглашения являются:

Работники в лице их представителя – Общественной организации Профсоюз работников связи России (далее – Профсоюз), действующей на основании Устава, утверждённого с изменениями и дополнениями V съездом Общероссийского профсоюза работников связи Российской Федерации от 18.11.2010 г.

Работодатели, в лице их представителей:

- Министерства связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, действующего в соответствии с Положением, утверждённым Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.06.2008 г. № 418;

- Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций, действующей в соответствии с Положением, утверждённым Постановлением Правительства Российской Федерации от 16.03.2009 г. № 228;

- Федерального агентства связи, действующего в соответствии с Положением, утверждённым Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.06.2004 г. № 320.

1.2. Действие настоящего Соглашения распространяется на:

- вышеупомянутые федеральные органы исполнительной власти в пределах взятых ими на себя обязательств;

- работодателей – подведомственные вышеупомянутым федеральным органам исполнительной власти организации;

- работодателей – организации, присоединившиеся к Соглашению после его заключения;

- всех работников органов и организаций, указанных в настоящем пункте.

2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. В целях выполнения настоящего Соглашения, обеспечения социальных гарантий работников Стороны обязуются совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения организаций отрасли, осуществляя следующие меры:

2.1.1. повышение эффективности финансово-экономической деятельности, и конкурентоспособности, поддержание социальной стабильности, укрепление производственной и трудовой дисциплины на основе согласования интересов работников и работодателей;

2.1.2. создание социально-экономических условий для высокопроизводительного труда, снижения непроизводительных расходов;

2.1.3. создание условий для развития производства, новых технологий и услуг, повышения качества работы, роста социальной защищённости работников, привлечения и закрепления квалифицированных кадров;

2.1.4. обеспечение социальной стабильности в организациях отрасли на основе повышения уровня жизни работников и членов их семей, соблюдение их социальных и трудовых гарантий;

2.1.5. создание позитивных трудовых мотиваций.

2.2. Работники, работодатели и их представители обязуются строить отношения друг с другом в соответствии с основными принципами социального партнёрства, предусмотренными трудовым законодательством, а также настоящим Соглашением, в том числе на принципах:

равноправия;

уважения и учёта интересов Сторон;

заинтересованности и участия в договорных отношениях;

соблюдения Сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;

свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

добровольности и полномочности принятия на себя обязательств работодателями и работниками, их представителями;

реальности, экономической обоснованности и безусловной обязательности выполнения принимаемых на себя обязательств в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, защиты трудовых прав работников и предоставления им дополнительных социальных гарантий;

обеспечения интересов сторон социального партнёрства при формировании в установленном порядке регулируемых или договорных тарифов (цен) на услуги и работы, производимую продукцию;

обеспечения учёта мнения представительных органов работников при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий;

контроля за выполнением настоящего Соглашения.

2.3. Стороны сотрудничают по реализации вышеуказанных целей, отстаивают взаимные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

2.4. Профсоюз и работодатели обеспечивают в организациях всех форм собственности заключение соглашений и коллективных договоров, не ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением, а также,

предусматривающих дополнительные взаимные социальные обязательства по улучшению социального положения работников.

2.5. Работодатели обеспечивают представителям работников участие в работе органов управления организаций при рассмотрении вопросов, затрагивающих интересы работников в соответствии со статьями 52, 53 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.7. При формировании и утверждении бюджетов организаций Стороны предусматривают финансовое обеспечение договоренностей, достигнутых в настоящем Соглашении, а также в коллективных договорах и соглашениях организаций отрасли.

2.8. На основе сложившейся практики разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров Стороны совместно предпринимают все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов, восстановлению нарушенных социально-трудовых прав работников отрасли.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. В целях совершенствования организации заработной платы, дифференциации оплаты труда, повышения уровня социальных гарантий Стороны обязуются проводить политику в области оплаты труда, направленную на обеспечение более тесной взаимосвязи между уровнем оплаты труда и уровнем подготовки и квалификации работников; спецификой, качеством и результатами труда. Стороны договорились обеспечить рост производительности труда, прежде всего, за счёт роста эффективности и объёмов производства, внедрения новых технологий и модернизации оборудования.

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

3.3. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок (окладов), порядок стимулирующих, компенсационных и других выплат работникам организаций устанавливаются в коллективных договорах либо локальных нормативных актах организаций по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

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. Минимальный размер оплаты труда работников при выполнении трудовых обязанностей (норм труда) устанавливается на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

3.6. Индексация заработной платы работников производится на основании данных Росстата о росте потребительских цен на товары и услуги. Конкретный порядок и сроки индексации заработной платы определяются коллективными договорами и соглашениями.

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

3.8. Оплата труда и социальные гарантии для государственных служащих регламентируются действующим законодательством и Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

3.9. Введение, замена и пересмотр норм труда (выработки, времени обслуживания и численности) производится с учётом внедрения прогрессивных технологий, новой техники и организации труда на основе локальных нормативных актов работодателей, принятых с учётом мнения соответствующих выборных органов Профсоюза. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

3.10. Оплата труда работников федеральных государственных бюджетных и казённых учреждений, находящихся в ведении Министерства связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций и Федерального агентства связи, а также обслуживающего персонала указанных федеральных органов исполнительной власти регламентируется действующим законодательством, в том числе постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных 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».

4. ОХРАНА ТРУДА

4.1. Работодатели обеспечивают безопасные условия и охрану труда для работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.2. Профсоюз, его представители осуществляют общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

4.3. Работодатели обеспечивают разработку соглашений улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий и согласовывают их с соответствующим органом Профсоюза.

Соглашение по охране труда является неотъемлемой частью коллективного договора, предусматривающего средства на выполнение его мероприятий в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

4.4. Работодатели регулярно в сроки, определенные коллективным договором организации, соглашением по охране труда, но не реже одного раза в пять лет, проводят с участием представителя (ей) Профсоюза аттестацию рабочих мест по условиям труда и информируют работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

4.5. Работодатели организуют проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников соответствующих профессий, а также обязательные психиатрические освидетельствования работников, осуществляющих деятельность, связанную с источниками повышенной опасности или работающими в условиях повышенной опасности (Постановление Правительства Российской Федерации от 23.09.2002 г. № 695).

Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников соответствующих профессий проводятся за счет средств организации.

При уклонении работника от прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний работодатель не допускает работника к выполнению им трудовых обязанностей.

Профсоюз контролирует своевременность проведения обязательных медицинских осмотров согласно срокам, установленным законодательством Российской Федерации.

Профсоюз контролирует обеспечение Работодателем и лечебно-профилактическими учреждениями своевременности медицинской помощи

работникам отрасли при несчастных случаях, отравлениях и профессиональных заболеваниях на производстве, а также представляет интересы работников в отношениях с лечебно-профилактическими учреждениями.

4.6. Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам непосредственно в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда независимо от их продолжительности.

4.7. В случае нарушений нормативных требований к условиям труда, установленных режимов труда и отдыха, необеспечения необходимыми средствами индивидуальной защиты работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работ в связи с необеспечением безопасных условий труда не может служить основанием для применения дисциплинарного взыскания.

4.8. Работнику обеспечивается сохранение места работы и средней заработной платы за время приостановки работ на рабочих местах вследствие несоответствия условий труда нормативно-правовым актам по охране труда.

4.9. Работы, связанные с ликвидацией аварий и созданием безопасных условий труда, проводимые в условиях, когда имеется угроза здоровью и жизни работников, осуществляются на основании специальных договоров между работодателем и работниками.

Основные положения таких договоров, включая оплату труда, вид и размер компенсаций, режим работы, порядок их заключения и действия, должны оговариваться в коллективных договорах.

4.10. Работодатели информируют принимаемых на работу работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха. Такая информация должна также предоставляться по просьбе работника и в процессе его труда.

4.11. Работодатели и соответствующие выборные органы Профсоюза в соответствии со статьёй 218 Трудового кодекса Российской Федерации формируют в организации совместный комитет (комиссию) по охране труда, который обеспечивает выполнение мер по охране труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений по охране труда для использования при заключении коллективного договора.

4.12. Уполномоченным по охране труда Профсоюза для исполнения возложенных на них функций предоставляется оплачиваемое в размере

среднего заработка время, продолжительность которого оговаривается в коллективном договоре, но не менее 2-х часов в неделю. Работодатель обеспечивает обучение уполномоченных лиц по охране труда не реже 1 раза в год, а также обеспечивает их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

4.13. Увольнение уполномоченных по охране труда возможно только с согласия соответствующего органа Профсоюза.

4.14. Работодатели обязаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве, анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мер по их предупреждению; своевременно доводить информацию о несчастных случаях до территориальных организаций Профсоюза.

4.15. Работодатели осуществляют обязательное и добровольное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.16. Работодатели не реже одного раза в три года проводят обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда руководителей и специалистов по охране труда организаций.

4.17. Работодатели для всех поступающих на работу проводят вводный инструктаж по охране труда и первичный инструктаж на рабочем месте, обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил охраны труда.

4.18. Работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, работодатели обязаны предоставлять компенсации, установленные законодательством и коллективными договорами.

4.19. На работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работодатели бесплатно обеспечивают работников за счет средств организации спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование в соответствии с нормами, установленными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.06.2010 г. № 454н.

Работодатели обеспечивают хранение, своевременную бесплатную стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию, чистку и ремонт выданных работнику спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты. Перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи не могут быть меньше действующих отраслевых

типовых норм выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Конкретный перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи фиксируются в приложениях к коллективным договорам.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

4.20. На работах, связанных с загрязнением, работникам в соответствии с типовыми нормами бесплатно выдаются смывающие и (или) обезвреживающие средства (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 г. № 1122н).

4.21. Рабочий инструмент и приспособления, приборы, средства индивидуальной защиты, необходимые в процессе труда, выдаются работнику бесплатно.

Работники несут ответственность за сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной защиты в соответствии с законодательством.

Инструмент, приспособления, приборы и средства индивидуальной защиты ремонтируются бесплатно.

4.22. Работодатели обеспечивают выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

4.23. Работодатели разрабатывают необходимую нормативно-техническую документацию, проводит организационно-технические и другие необходимые мероприятия по охране труда и предупреждению производственного травматизма, предотвращают воздействия вредных факторов производственной среды на работников, оборудуют и обеспечивают работу кабинетов, уголков (стендов) охраны труда, а также приобретение наглядной агитации по охране труда, промышленной безопасности и безопасности дорожного движения.

Применение нового оборудования, материалов, сырья, не имеющих соответствующих сертификатов, не допускается.

4.24. Работодатели обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи (медпункты, здравпункты), комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки.

4.25. Работодатели совместно с соответствующими организациями Профсоюза обеспечивают проведение целевых совещаний, семинаров, смотров – конкурсов по охране труда, дней охраны труда с целью пропаганды

передового опыта по созданию безопасных условий труда, профилактики рисков производственного травматизма и профзаболеваний работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учётом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

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

5.2.1. нормальную продолжительность рабочего времени работников, занятых в основном и вспомогательном производствах сферы связи и информационных технологий, но не более 40 часов в неделю, а также иные режимы, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными правовыми актами;

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

5.2.3. 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;

5.2.4. 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 Российской Федерации).

5.3. 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 Российской Федерации).

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 до 6 месяцев (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.5. Стороны договорились, что:

5.5.1. работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в порядке и на условиях, определённых Правительством Российской Федерации, в соответствии со «Списком производств, цехов, профессий и

должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22.

5.5.2. сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях в соответствии со ст. 99 и 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Порядок и условия их проведения оговариваются в коллективных договорах и соглашениях, с учетом требований, установленных в Трудовом кодексе Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами;

5.5.3. 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 предоставляют возможность нормального отдыха. Время и организация доставки работников оговариваются в соглашениях и коллективных договорах, Правилах внутреннего трудового распорядка.

5.6. Порядок предоставления отпусков (основных и дополнительных), их продолжительность и источники финансирования устанавливаются в коллективных договорах и соглашениях организаций, с учетом требований, установленных в Трудовом кодексе Российской Федерации.

5.7. Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы для работников. Перечень, порядок предоставления, продолжительность и размеры оплаты указанных отпусков определяются коллективными договорами и соглашениями.

6. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

6.1. В целях развития кадрового потенциала, его рационального использования Министерство связи и массовых коммуникаций Российской Федерации определяет направления отраслевой политики развития и управления персоналом, направленной на повышение статуса работников отрасли, профессионализма кадров, совершенствование практики их обучения и переподготовки.

6.2. Работодатели на основе кадровой политики формируют и реализуют соответствующие планы сохранения и рационального использования профессионального потенциала работников организаций отрасли, их кадрового резерва.

6.3. Работодатели способствуют повышению эффективности и вовлечённости персонала в реализации задач, стоящих перед отраслью, привлечению молодёжи и закреплению квалифицированных кадров,

содействию их профессионального роста, сохранению и развитию института наставничества.

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

6.5. Работодатели предоставляют возможности для повышения квалификации, обучения и переобучения работников в интересах и за счет средств работодателей, обеспечивают им социальные гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации и коллективным договором, проявляют заботу об их служебном продвижении, трудоустройстве.

7. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ

7.1. Стороны договорились о том, что в сфере связи и информационных технологий молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет.

7.2. Стороны договорились, что Работодатели и Профсоюз:

7.2.1. создают и всецело содействуют работе общественных молодёжных советов (комиссий), советов молодых специалистов, направленной на активизацию участия молодёжи в повышении эффективности деятельности отрасли.

7.2.2. разрабатывают и реализуют комплексные программы по работе с молодёжью, целевой подготовке специалистов в профильных образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, работе с молодыми специалистами, развитию наставничества, профессиональному росту и адаптации молодых работников на производстве.

7.2.3. содействуют развитию научно-технического и творческого потенциала молодёжи, стимулированию её инновационной деятельности, обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников, проведению молодёжных конкурсов профессионального мастерства на звания «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист» и других.

7.2.4 при наличии финансовых возможностей и соблюдении норм Трудового кодекса Российской Федерации предусматривают в коллективных договорах выплату молодым работникам единовременного пособия, доплаты к зарплате, предоставление ссуды, займы, другие компенсационные выплаты в связи с обучением в средних специальных и высших учебных заведениях, созданием семьи и рождением ребёнка, приобретением (строительством) жилья, обзаведением домашним хозяйством.

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ ОТРАСЛИ

8.1. Работодатели с участием соответствующего выборного органа Профсоюза обеспечивают разработку и реализацию программ содействия занятости, предусматривающих 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.

8.2. В соответствии со ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации работодатели в письменной форме сообщают об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым увольнением 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 увольнения. Максимально допустимый уровень высвобождения устанавливается в соглашениях и коллективных договорах.

8.3. При ликвидации, реорганизации и реструктуризации организаций отрасли работодатели не позднее, чем за два месяца письменно информируют соответствующие выборные органы Профсоюза, территориальные органы занятости о планах, создают совместные комиссии для решения социально-трудовых вопросов на весь период проведения мероприятий по ликвидации, реорганизации и реструктуризации.

8.4. Работодатели производят отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, с учётом гарантий, установленных статьёй 180 Трудового кодекса Российской Федерации, а также преимущественного права на оставление на работе, предусмотренного статьёй 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

8.6. При сокращении работников предпенсионного возраста работодатель использует возможности Негосударственного пенсионного фонда по досрочному назначению пенсии, если это установлено локальными нормативными актами организации, регулирующими негосударственное пенсионное обеспечение работников.

8.7. При реорганизации, ликвидации организаций, а также при сокращении численности или штата работников, работникам, подлежащим сокращению, работодатели предоставляют оплачиваемое время (не менее одного дня в неделю) для трудоустройства в течение периода, определенного законодательством Российской Федерации.

8.8. При расторжении трудового договора по п.п. 1, 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (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.

8.9. 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.

8.10. Работодатели совместно с соответствующим выборным органом Профсоюза создают условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников и безработных в соответствии с техническим перевооружением и развитием предприятий, организаций, учреждений, осуществляют разработку соответствующих учебных планов и программ.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Работодатели обеспечивают предоставление обязательных социальных гарантий и компенсаций работникам, предусмотренных трудовым законодательством. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен в соглашениях и коллективных договорах организаций.

9.2. Работодатели совместно с соответствующим выборным органом Профсоюза, исходя из финансового положения предприятий, организаций, учреждений, включают дополнительные социальные гарантии и компенсационные выплаты в коллективные договоры и соглашения, направляют финансовые средства на решение приоритетных социальных задач:

9.2.1. полную или частичную оплату стоимости содержания детей в детских дошкольных учреждениях, стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря;

9.2.2. 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. В случае отсутствия в организации коллективного договора выплата единовременного пособия по указанным в настоящем пункте обстоятельствам производится в соответствии с законодательством Российской Федерации;

9.2.3. выплату единовременного пособия работникам, проработавшим не менее 10 лет в организациях, при выходе на пенсию;

9.2.4. ежемесячную доплату работникам организаций, ставшим безработными на период безработицы;

9.2.5. выплату единовременного пособия к очередному отпуску.

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

При этом, работодатели с учётом финансовых возможностей в соответствии с локальными нормативными правовыми актами могут устанавливать дополнительные компенсации указанным работникам.

9.4. 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.

9.5. Работодатели и соответствующий выборный орган Профсоюза способствуют повышению уровня пенсионного обеспечения работников отрасли путем развития дополнительного негосударственного пенсионного страхования, создания отраслевой пенсионной системы и ее финансирования.

9.6. Стороны способствуют сохранению и развитию существующей социальной сферы в организациях (здравоохранение, общественное питание, детские дошкольные учреждения и оздоровительные лагеря, учреждения санитарно-курортного лечения и отдыха, культуры, спорта и т.п.) и обеспечению ее финансирования.

9.7. Работодатели способствуют созданию условий для занятий физкультурой и спортом, по договоренности Сторон обеспечивают финансирование организации и проведение спортивно-оздоровительных мероприятий среди работников и членов их семей.

10. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются Федеральным законом Российской Федерации от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах и их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективными договорами, соглашениями и иными правовыми актами.

10.2. Работодатели:

10.2.1. признают право Профсоюза на осуществление в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, и право Профсоюза требовать устранения работодателем выявленных нарушений трудового законодательства Российской Федерации;

10.2.2. для ведения коллективных переговоров предоставляют Профсоюзу по запросу информацию по экономическим и социально-трудовым вопросам деятельности;

10.2.3. обеспечивают участие представителей Профсоюза в работе органа управления предприятия, организации, учреждения при рассмотрении решений по социально-трудовым вопросам;

10.2.4. для осуществления уставной деятельности, проведения оздоровительных, культурно-массовых и спортивных мероприятий с работниками и членами их семей Работодатели предоставляют бесплатно выборным профсоюзным органам необходимые помещения (транспортные средства, спортивные и туристические комплексы, объекты культурного назначения) со всем оборудованием, средствами связи, множительной техникой, отоплением, освещением, уборкой и охраной, находящимися в собственности, либо арендованными ими.

10.2.5. обеспечивают профсоюзных инспекторов труда возможностью беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам в организациях, в которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных прав в соответствии с действующим законодательством (на спецобъекты допуск осуществляется в установленном порядке);

10.2.6. сохраняют 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 Российской Федерации). Заявления работников сохраняют свою силу при их переводе из одного структурного подразделения в другое, а также смене собственника и названии организации;

10.2.7. принимают меры по соблюдению установленного законом срока по перечислению первичной профсоюзной организацией членских профсоюзных взносов;

10.2.8. продолжают, в соответствии с действующим законодательством, соглашением, коллективными трудовыми договорами перечислять 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 Российской Федерации).

10.3. 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, негосударственное пенсионное обеспечение, добровольное медицинское страхование, предусмотренные для работников данной организации в соответствии с коллективными договорами и соглашениями.

10.4. 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.

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

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

10.7. Члены выборных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители организаций Профсоюза в совместных комиссиях с работодателем освобождаются от основной работы для выполнения общественных обязанностей, участия в работе их выборных органов, а также на время профсоюзной учёбы с сохранением среднего заработка в соответствии с коллективным договором.

10.8. Стороны согласились распространить положение о сохранении среднего заработка на работников организаций – членов ЦК профсоюза и членов комиссий, участвующих в подготовке и заключении отраслевого соглашения и коллективных договоров.

10.9. Члены выборных органов освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в съездах, конференциях, пленумах, собраниях, организованных Профсоюзом.

10.10. Работникам, освобождённым от работы организации в связи с избранием на выборную профсоюзную должность, после окончания срока полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии - с согласия работника другая равноценная работа (должность) в той же организации.

10.11. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав органа Профсоюза, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев получения согласия органов Профсоюза, полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством Российской Федерации предусмотрена возможность увольнения.

10.12. За особые заслуги в развитии отрасли Стороны совместно принимают решения о присвоении почётных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

10.13. 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.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

11.2. Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ 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 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, своевременно предоставлять Сторонам информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Соглашения.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2012 года и действует по 31 декабря 2014 года.

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

13.2. 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 Российской Федерации.

13.3. В случае отсутствия в организациях отрасли коллективного договора, Соглашение имеет прямое действие.

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