Министр цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации

М.И. Шадаев

« » 2021 г.

№_____

Председатель Общественной организации Профсоюз работников связи России

А.Г. Назейкин

« » 2021 г.

№_____

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

А.Ю. Липов

« » 2021 г.

№_____

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ СВЯЗИ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2021 - 2023 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» и другими правовыми актами с целью регулирования и реализации принципов социального партнерства 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, направленным на формирование положительной мотивации к труду работников и устанавливающим общие условия оплаты труда работников отрасли, их гарантии, компенсации и льготы.

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

Соглашение является основой при заключении коллективных договоров и соглашений в организациях, осуществляющих деятельность 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 Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Соглашения, коллективные договоры с учетом 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, Соглашением.

1. СТОРОНЫ И СФЕРА ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ

1.1. Сторонами Соглашения являются:

работники в лице их представителя – Общественной организации Профсоюз работников связи России (далее – Профсоюз), действующей на основании Устава, утвержденного с изменениями и дополнениями IX съездом Общественной организации Профсоюз работников связи России от 19 ноября 2020 г.;

работодатели в лице их представителей:

- Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, действующего в соответствии с Положением о Министерстве цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 2 июня 2008 г. № 418;

- Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций, действующей в соответствии с Положением о Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 16 марта 2009 г. № 228.

1.2. Действие 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 в порядке и в сроки, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации;

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

2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. В целях выполнения 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, 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 защищенности 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 партнерства,

предусмотренными трудовым законодательством Российской Федерации, а также Соглашением, в том числе на принципах:

равноправия;

уважения и учета интересов Сторон;

заинтересованности и участия в договорных отношениях;

соблюдения Сторонами и их представителями трудового законодательства Российской Федерации 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 партнерства при формировании в установленном порядке регулируемых или договорных тарифов (цен) на услуги и работы, производимую продукцию;

обеспечения учета 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 Соглашения.

2.3. Стороны сотрудничают, применяя принципы социального партнерства, 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 Соглашением, а также предусматривающих дополнительные взаимные социальные обязательства по улучшению социального положения работников.

2.5. Работодатели обеспечивают представителям работников участие в управлении организациями при рассмотрении вопросов, затрагивающих интересы работников в соответствии со статьями 52, 53, 53.1 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 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 работников 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 и качеством труда. Стороны договорились обеспечивать рост производительности труда прежде всего за счет роста эффективности и объемов производства, внедрения новых технологий и модернизации оборудования.

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

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

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. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3.6. Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы работников, проводя индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

3.7. Оплата труда работников образовательных организаций устанавливается в коллективных договорах в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.8. Оплата труда и социальные гарантии для государственных служащих регламентируются законодательством Российской Федерации 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) производятся с учетом внедрения прогрессивных технологий, новой техники и организации труда на основе законодательства

Российской Федерации, нормативных актов Правительства Российской Федерации, локальных нормативных актов работодателей, принятых с учетом 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 казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации и Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций, а также обслуживающего персонала указанных федеральных органов исполнительной власти регламентируется действующим законодательством Российской Федерации, в том числе постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных 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 (планов мероприятий) улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий и согласовывают их с соответствующим выборным органом Профсоюза.

Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Работодатели регулярно в сроки, определенные законодательством Российской Федерации, нормативными актами Правительства Российской Федерации, коллективными договорами организаций, соглашениями по охране труда, но не реже одного раза в пять лет, организуют проведение с участием представителя (ей) Профсоюза специальной оценки условий труда и информируют работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.5. Работодатели в соответствии с законодательством Российской Федерации организуют проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодных) медицинских осмотров, обследований работников соответствующих профессий и работников, выполняющих соответствующие виды работ, а также обязательные психиатрические освидетельствования работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающих в условиях повышенной опасности.

Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников соответствующих профессий проводятся за счет средств работодателя.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работников, не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовом кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работниками работы, обусловленной трудовыми договорами.

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

4.6. Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов работникам производится непосредственно в дни фактической занятости на работах с вредными и (или) опасными условиями труда независимо от их продолжительности. Порядок выдачи работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов, а также их замена компенсационной выплатой работникам устанавливается коллективными договорами в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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 в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивается сохранение места работы (должности) и средней заработной платы на время приостановки работ на рабочих местах вследствие несоответствия условий труда нормативным правовым актам по охране труда.

4.9. 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. Соответствующая информация должна предоставляться по просьбе работника в период его трудовой деятельности.

4.10. Работодатели и соответствующие выборные органы Профсоюза в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации совместно формируют в организациях комитеты (комиссии) по охране труда, которые организуют совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организуют проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

4.11. 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 двух часов в неделю.

Работодатель обеспечивает обучение уполномоченных лиц по охране труда не реже одного раза в три года, а также обеспечивает их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

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

4.13. 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 соответствующих выборных органов Профсоюза.

4.14.Работодатели осуществляют обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а при наличии финансовых возможностей, дополнительное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.15. В течение первого месяца при поступлении на работу, далее – по мере необходимости, но не реже одного раза в три года работодатели обеспечивают обучение по охране труда работников организации в объеме их должностных обязанностей в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.16. Для всех поступающих на работу работодатели в соответствии с законодательством Российской Федерации организуют проведение вводного инструктажа по охране труда, первичного инструктажа на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил охраны труда.

4.17. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатели обязаны предоставлять компенсации, установленные законодательством Российской Федерации и коллективными договорами.

4.18. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых 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 июня 2010 г. № 454н.

Работодатели обеспечивают хранение, своевременную бесплатную стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию, чистку, ремонт и замену 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 коллективных договорах (приложениях к ним) либо в локальных нормативных актах работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

4.19. 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 декабря 2010 г. № 1122н).

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

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

Инструмент, приспособления, приборы и средства индивидуальной защиты ремонтируются за счет средств работодателя.

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

4.22. Работодатели разрабатывают необходимую нормативно-техническую документацию, проводят 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.

4.23. 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.

4.24. Работодатели совместно с соответствующими выборными органами 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 учетом мнения соответствующего выборного органа Профсоюза.

5.2. В соответствии с 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. сокращенную продолжительность рабочего времени для работников моложе 18 лет, для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, а также для работников других отдельных категорий в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.2.3. 36-часовую рабочую неделю для женщин, работающих в сельской местности, районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

5.2.4. продолжительность рабочего времени и времени отдыха при работе вахтовым методом в соответствии с графиком работы на вахте, утверждаемым с учетом мнения выборного органа Профсоюза (статьи 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 (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4. В целях недопущения массового увольнения работников и сохранения рабочих мест работодатели по согласованию с соответствующим выборным органом Профсоюза могут вводить режим неполного рабочего времени до шести месяцев (статья 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, установленном законодательством Российской Федерации;

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

5.5.3. работодатели могут обеспечивать доставку служебным транспортом на работу и с работы работников в отдаленные и труднодоступные районы, а также в случаях позднего окончания работы, либо предоставляют возможность нормального отдыха. Время и организация доставки работников оговариваются в соглашениях, коллективных договорах, локальных нормативных актах.

5.6. Порядок предоставления отпусков (основных и дополнительных), их продолжительность и источники финансирования устанавливаются в коллективных договорах и соглашениях организаций с учетом требований, установленных Трудовым кодексом 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 цифрового развития, 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 вовлеченности персонала в реализацию задач, стоящих перед отраслью, привлечению молодежи и закреплению квалифицированных кадров, содействию их профессиональному росту, сохранению и развитию института наставничества.

6.4. Работодатели в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями создают работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в образовательных организациях 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 коллективными договорами, проявляют заботу об их служебном продвижении, трудоустройстве.

7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

7.1. Молодыми работниками в сфере связи и информационных технологий считаются лица в возрасте до 35 лет.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. содействовать созданию и работе общественных молодежных советов (комиссий), советов молодых специалистов в целях активизации участия молодежи в повышении эффективности деятельности организаций отрасли;

7.2.2. разрабатывать и реализовывать комплексные программы по работе с молодежью, целевой подготовке специалистов в профильных образовательных организациях среднего профессионального и высшего образования, работе с молодыми специалистами, развитию наставничества, профессиональному росту и адаптации молодых работников на производстве;

7.2.3. содействовать развитию научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулированию ее инновационной деятельности, трудоустройству молодых специалистов, выпускников образовательных организаций отрасли, обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников, проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства;

7.2.4. при наличии финансовых возможностей и соблюдении норм Трудового кодекса Российской Федерации предусматривать в коллективных договорах выплату молодым работникам единовременного пособия, доплаты к заработной плате, предоставление ссуды, займа и других компенсационных выплат в связи с обучением в образовательных организациях среднего профессионального и высшего образования, созданием семьи и рождением ребенка, 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 статьей 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.

8.3. При принятии решения о ликвидации, реорганизации и реструктуризации организаций отрасли работодатели до начала проведения соответствующих мероприятий информируют об этом соответствующие выборные органы Профсоюза и территориальные органы службы занятости в сроки, установленные Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», и при необходимости 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 учетом гарантий, установленных статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации, а также преимущественного права на оставление на работе, предусмотренного статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.5. В соглашениях и коллективных договорах могут быть определены условия занятости работников предпенсионного возраста (в пределах двух 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 по досрочному назначению пенсии через негосударственный пенсионный фонд, 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 пунктам 1, 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (при ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников) работодатели могут выплачивать работникам дополнительные компенсации сверх установленных законодательством Российской Федерации, 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 одного 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 ГАРАНТИИИ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Работодатели обеспечивают предоставление работникам обязательных социальных гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. 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 в коллективные договоры и соглашения дополнительные социальные гарантии и компенсационные выплаты, 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. выплаты работникам, временно оказавшимся в тяжелом материальном положении, в том числе получившим профессиональное заболевание, пострадавшим от стихийного бедствия, а также членам семьи в случае смерти работника. В случае отсутствия в организации коллективного договора выплаты по указанным в настоящем

пункте обстоятельствам производятся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

9.2.3. выплату единовременного пособия к очередному отпуску.

9.3. Работодатели при наличии финансовых возможностей могут осуществлять выплату единовременного пособия работникам, проработавшим длительное время в организациях, при выходе на пенсию. В этом случае конкретный стаж работы в организациях и размер пособия определяются в коллективных договорах организаций.

9.4. Работникам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

При этом работодатели с учетом финансовых возможностей могут устанавливать локальными нормативными актами дополнительные гарантии и компенсации указанным работникам.

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

9.6. Работодатели и соответствующий выборный орган Профсоюза способствуют повышению уровня пенсионного обеспечения работников отрасли путем развития дополнительного негосударственного пенсионного обеспечения через негосударственные пенсионные фонды.

9.7. В целях сохранения и укрепления здоровья работников, профилактики заболеваемости, сокращения потерь рабочего времени Стороны используют имеющиеся у организации оздоровительные учреждения, дома и базы отдыха, пансионаты, спортивные сооружения, детские оздоровительные лагеря и дошкольные учреждения.

9.8. 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 ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПРОФСОЮЗА

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

10.2. Работодатели:

10.2.1. признают права Профсоюза на осуществление в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, контроля за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на предъявление требований к работодателям по устранению выявленных нарушений;

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

10.2.3. обеспечивают участие представителей Профсоюза в управлении организацией в предусмотренных законодательством формах;

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

10.2.5. предоставляют профсоюзным инспекторам труда беспрепятственный доступ ко всем рабочим местам в организациях, в которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных прав в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (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 коллективного договора (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации). Заявления работников сохраняют свою силу при их переводе из одного структурного подразделения в другое, а также при смене собственника и названия организации;

10.2.7. принимают меры по соблюдению установленного законодательством Российской Федерации срока по перечислению профсоюзным организациям членских профсоюзных взносов;

10.2.8. отчисляют денежные средства профсоюзным органам на организацию культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы в размере не менее 0,3 % от фонда оплаты труда на условиях и в порядке, предусмотренных коллективными договорами организаций.

10.3. Работникам, освобожденным от основной работы в связи с избранием в выборные органы первичных профсоюзных организаций, предоставляются социальные льготы и гарантии, аналогичные предусмотренным для работников данной организации в соответствии с условиями, установленными коллективными договорами, соглашениями.

10.4. Работодатели на условиях, оговариваемых в соглашениях, коллективных договорах, могут оплачивать обучение профсоюзных кадров. При этом порядок оплаты

проезда и сохранения среднего заработка на период краткосрочной учебы для не освобожденного от основной работы профсоюзного актива определяется в коллективных договорах, соглашениях.

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 могут производить ежемесячную доплату за счет средств организации руководителям выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, либо осуществлять перечисление денежных средств на счета профсоюзных организаций для оплаты труда руководителей выборных органов профсоюзных организаций, освобожденных от основной работы, в размерах, установленных коллективным договором, соглашением.

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

10.8. Стороны согласились обеспечивать сохранение среднего заработка работников организаций – членов Центрального комитета Профсоюза и членов комиссий, участвующих в подготовке и заключении отраслевого соглашения и коллективных договоров.

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

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

10.11. Увольнение по инициативе работодателя не освобожденных от основной работы лиц, избранных в состав выборных органов Профсоюза, не допускается в течение срока их полномочий и двух лет после окончания полномочий, кроме случаев получения согласия выборных органов Профсоюза, ликвидации организации или совершения работником виновных действий, определенных трудовым законодательством Российской Федерации.

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

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

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется Сторонами Соглашения, их представителями, а также соответствующими органами 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 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 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 Российской Федерации, 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. Соглашение вступает в силу с 1 апреля 2021 года и действует по 31 декабря 2023 года. Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

Стороны обязуются вступить в переговоры по заключению Соглашения на новый срок или продлению срока его действия не позднее 3 месяцев до окончания срока действия настоящего Соглашения и подписать его до окончания срока действия 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.