

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее областное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с 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», Федеральным отраслевым соглашением по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации на 2021-2023 годы, Соглашением о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Федерацией профсоюзных организаций Томской области и объединениями работодателей Томской области на 2020-2022гг., другими правовыми актами, с целью регулирования трудовых и иных, связанных с трудом отношений, принципов социального партнёрства между работодателями, работниками и Департаментом транспорта, дорожной деятельности и связи Томской области (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, соглашений и иных локальных нормативных актов в организациях, находящихся в сфере связи и информационных технологий Томской области, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашения, коллективные договоры и иные локальные нормативные акты с учётом особенностей, финансовых возможностей организаций предусматривают 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 областного отраслевого Соглашения являются:

- Работодатели организаций связи и информационных технологий Томской области (далее – Работодатели) в лице их представителей:
- Томский филиал ПАО «Ростелеком»;
- Управление федеральной почтовой связи Томской области АО «Почта России»;

- Работники Томского филиала ПАО «Ростелеком», Управления федеральной почтовой связи Томской области АО «Почта России» в лице их

представителя – Томской областной организации профсоюза работников связи
Общественной организации Профсоюз работников связи России (далее –
Профсоюз);

- Департамент транспорта, дорожной деятельности и связи Томской области
(далее Департамент).

1.2. Стороны соглашения оказывают содействие в создании и деятельности
первичных профсоюзных организаций, как эффективного института,
представляющего интересы работников в регулировании социально-трудовых
отношений, содействуют развитию коллективно-договорного регулирования
социально-трудовых отношений в организациях связи и информационных
технологий.

1.3. Действие настоящего Соглашения распространяется на:

- Работников и Работодателей, указанных в п. 1.1. настоящего Соглашения;

- Работодателей и работников организаций, присоединившихся к
Соглашению после его заключения в порядке и сроки, предусмотренные
действующим законодательством Российской Федерации и настоящим
Соглашением;

- Департамент транспорта, дорожной деятельности и связи Томской
области в пределах взятых им на себя обязательств.

2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. В целях выполнения настоящего Соглашения, обеспечения социальных
гарантий работников Работодатели и Профсоюз 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. Работодатели и Профсоюз сотрудничают, применяя принципы социального партнерства, отстаивают взаимные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

2.3. 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.

2.4. 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.

2.5. Департамент содействует развитию и повышению доступности и качества услуг связи на территории Томской области в пределах установленных полномочий.

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

2.7. На основе сложившейся практики разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров Работодатели и Профсоюз 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 Работодатели и Профсоюз 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. Работодатели и Профсоюз договорились обеспечить рост производительности труда, прежде всего, за счёт

роста эффективности и объемов производства, внедрения новых технологий и модернизации оборудования.

3.2. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок (окладов), порядок стимулирующих, компенсационных и других выплат работникам организаций устанавливаются в коллективных договорах по согласованию с профсоюзным органом, фиксируются и конкретизируются в Положениях об оплате труда работников, которые прилагается к коллективному договору организации.

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

3.4. 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, соглашениями и иными локальными нормативными актами.

3.5. Предусматривают в коллективных договорах минимальную заработную плату для работника, отработавшего полную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже уровня, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области.

При этом стремятся:

- к установлению доли тарифной (окладной) части заработной платы от общего уровня заработной платы работника в размере не ниже 50%;
- к соотношению заработной платы между 10% высокооплачиваемых работников организаций и 10% низкооплачиваемых работников, как правило, не выше 6 раз.

3.6. В связи с ростом потребительских цен на товары и услуги ежегодно производится индексация заработной платы работников.

3.7. Введение, замена и пересмотр норм труда (выработки, времени обслуживания и численности) производятся 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.

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

4.4. Работодатели обеспечивают разработку соглашений (планов мероприятий) улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий и согласовывают их с соответствующим органом Профсоюза. Работодатель выделяет денежные средства на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

4.5. 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 специальную оценку условий труда и информируют работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

4.6. Работодатели в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации организуют проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинских осмотров, обследований работников соответствующих профессий и работников, выполняющих соответствующие виды работ. Профсоюз контролирует своевременность проведения обязательных медицинских осмотров согласно срокам, установленным законодательством Российской Федерации.

4.7. 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. 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.

4.8. 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.

4.9. Работодатели и соответствующие выборные органы Профсоюза в соответствии со статьей 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.

4.10. 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.

4.11. Работодатель обеспечивает обучение уполномоченных лиц по охране труда не реже 1 раза в 3 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 органа Профсоюза.

4.13. 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 действующим законодательством Российской Федерации.

4.14. Для всех поступающих на работу работодатели в соответствии с действующим 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.

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

4.16. 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.

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.

4.17. 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).

4.18. 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 РФ.

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

4.19. 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.

4.20. 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 учетом мнения соответствующего выборного органа Профсоюза, которые являются приложением к коллективному договору.

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. сокращенную продолжительность рабочего времени для работников: моложе 18 лет; 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 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 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, установленном законодательством Российской Федерации.

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

6.2. Работодатели способствуют повышению эффективности и вовлеченности персонала в реализацию задач, стоящих перед отраслью, привлечению молодежи и закреплению квалифицированных кадров, содействию их профессионального роста, сохранению и развитию института наставничества.

6.3. Работодатели в соответствии с законодательством Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями 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 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 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. Работодатели и Профсоюз 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 и высшего профессионального 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 её инновационной деятельности, обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников, проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства;

7.2.4. предусматривать 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 ребенка, приобретением (строительства) 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. 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 (ст.82 ТК РФ), 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.

8.3. При высвобождении работников преимущественное право оставления на работе в дополнение к ст. 179 ТК РФ предоставляется работникам:

- имеющим одного или более детей в возрасте до 18 лет;
- за 3 года до пенсионного возраста;
- при стаже работы в организации более 5 лет.

8.4. 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 2-х месяцев.

8.5. При расторжении трудового договора по пунктам 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.

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

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

9.1.2. выплату единовременного пособия работникам, временно оказавшимся в тяжелом материальном положении, в том числе получившим профессиональное заболевание, пострадавшим от стихийного бедствия, а также пособия членам семьи в случае смерти работника;

9.1.3. выплату единовременного пособия к очередному отпуску.

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

9.3. Работникам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящим соглашением и коллективным договором организации.

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

9.5. 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 и коллективными договорами.

10.2. Работодатели:

10.2.1. признают права Профсоюза на осуществление 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 при рассмотрении вопросов и решений по социально-трудовым отношениям;

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;

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

10.2.7. перечисляют, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективными договорами выборным органам Профсоюза 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 (статья 377 ТК РФ).

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 оплачивают обучение профсоюзных кадров, оплату проезда и сохранение среднего заработка на период краткосрочной учебы для не освобожденного от основной работы профсоюзного актива в соответствии с коллективными договорами.

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 профкомов, уполномоченные Профсоюза по охране труда, члены совместных комиссий с работодателем 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. Члены выборных органов Профсоюза освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в съездах, конференциях, пленумах, собраниях, организованных Профсоюзом.

10.9. 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.

10.10. 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.

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

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

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

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

11.3. 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.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящее Соглашение вступает в силу с даты его подписания, распространяется на отношения Сторон, возникшие с 1 апреля 2021 года, и действует по 31 декабря 2023 года.

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

12.2. 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.

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

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

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