

Председатель
Общероссийского
профессионального союза
работников государственных
учреждений и общественного
обслуживания Российской
Федерации

Министр
труда и социальной защиты
Российской Федерации

_____ Н.А. Водянов

_____ М.А. Топилин

« 30 » декабря 2014 г.

« 30 » декабря 2014 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**по федеральным государственным унитарным
протезно-ортопедическим и специализированным
предприятиям, находящимся в ведении Министерства
труда и социальной защиты Российской Федерации,
на 2015-2017 годы**

Москва 2014

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по федеральным государственным унитарным протезно-ортопедическим и специализированным предприятиям, находящимся в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, на 2015-2017 годы (далее – Соглашение) заключено на федеральном уровне социального партнерства в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Соглашение разработано на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс), федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, закона о занятости населения в Российской Федерации.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

– работники федеральных государственных унитарных протезно-ортопедических и специализированных предприятий (далее – работники Предприятий) в лице их представителя – Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз);

– работодатели – федеральные государственные унитарные протезно-ортопедические предприятия (далее – Предприятия) в лице их представителя – Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.3. Соглашение вступает в силу с 1 января 2015 г. и действует по 31 декабря 2017 г. 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.

1.4. Соглашение:

– является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения между работниками Предприятий и работодателями, содержащим обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий работников Предприятий;

– обязательно к применению при заключении коллективных договоров, трудовых договоров и не ограничивает права сторон коллективного договора в расширении социальных гарантий для работников Предприятий.

1.5. Соглашение распространяется на работников Предприятий и работодателей, находящихся в ведении Минтруда России.

1.6. Стороны договорились о том, что:

1.6.1. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего

Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Соглашения и доводятся до сведения работодателей, выборных профсоюзных органов структурных подразделений Профсоюза и работников Предприятий.

1.6.2. Оказывают содействие работодателям и выборным профсоюзным органам в заключении коллективных договоров на Предприятиях.

Представитель стороны коллективного договора, получившей предложение в письменной форме о начале переговоров, обязан вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием полномочных представителей от своей стороны для участия в работе Комиссии по ведению коллективных переговоров, заключению коллективного договора, контролю за его выполнением.

1.6.3. Коллективные договоры Предприятий не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников Предприятий, установленный законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

В коллективном договоре Предприятия с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, гарантии и преимущества для работников Предприятия, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

1.6.4. Ежегодно (в феврале следующего за отчетным года) в письменной форме информируют друг друга о выполнении принятых обязательств.

1.7. Порядок, сроки разработки проекта Соглашения и заключения определяются Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений на федеральных государственных унитарных протезно-ортопедических предприятиях, находящимся в ведении Минтруда России (далее – Комиссия), которая осуществляет контроль за выполнением Соглашения. Соглашение подписывается представителями сторон.

1.8. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений Соглашения осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

1.9. В случае реорганизации одной из сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений в настоящее Соглашение, но не более срока действия настоящего Соглашения.

1.10. В течение семи дней со дня подписания Соглашения представителями сторон Минтруд России направляет его на уведомительную регистрацию в Федеральную службу по труду и занятости.

1.11. В двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Соглашения Минтруд России доводит его текст до Предприятий, Профсоюз – до региональных (межрегиональных) и первичных профсоюзных организаций для ознакомления и выполнения принятых обязательств, а также размещают его текст на своих сайтах.

2. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. В целях развития социального партнерства стороны настоящего Соглашения обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

2.1.2. Развивать и совершенствовать формы социального партнерства на федеральном и локальном уровнях.

2.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Комиссии, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на федеральном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

2.1.4. Предоставлять друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам и социально-экономическому положению Предприятий, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников Предприятий, проводить взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Предприятий.

2.1.5. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров на Предприятиях.

2.1.6. Обобщать практику заключения коллективных договоров на Предприятиях и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Трудовые отношения между работником Предприятия и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением, коллективным и трудовым договорами.

3.1.2. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора и иных локальных актов Предприятия.

Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников Предприятий по сравнению с нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации, настоящего Соглашения и коллективных договоров.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.1.3. Трудовой договор с работниками Предприятий заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.

3.2. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником Предприятия ознакомить его под роспись с учредительными документами, положением о Предприятии, правилами внутреннего трудового распорядка Предприятия, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными актами Предприятия, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника Предприятия.

3.3. Режим рабочего времени работников Предприятия регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и являющимися приложением к коллективному договору.

3.4. Для работников Предприятий устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых трудовым законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.5. На Предприятиях отдельным работникам Предприятия может быть установлен ненормированный рабочий день, в соответствии с которым по распоряжению работодателей данные работники Предприятия могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.6. Коллективными договорами может предусматриваться снижение продолжительности рабочего времени работникам Предприятий в возрасте от 16 до 18 лет, беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лицам, осуществляющим уход за

больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, лицам, совмещающим работу с обучением, с сохранением полной оплаты труда.

3.7. Сверхурочной считается работа, производимая работником Предприятия по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника Предприятия продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работника Предприятия к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника Предприятия в случаях, предусмотренных частью второй статьи 99 Трудового кодекса.

Привлечение работодателем работника Предприятия к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях, предусмотренных частью третьей статьи 99 Трудового кодекса.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника Предприятия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников Предприятий в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников Предприятий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника Предприятия.

3.8. По просьбе работников Предприятия и на основании Трудового кодекса работодатель может устанавливать режим гибкого рабочего времени и другие удобные для них формы организации труда при обеспечении нормального функционирования Предприятия.

3.9. Работникам Предприятий предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

По соглашению между работником Предприятия и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.10. Работодатели с учетом производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска с

сохранением средней заработной платы для работников Предприятия по следующим основаниям:

- одному из родителей либо другому лицу (опекуну), воспитывающему детей – учащихся младших классов (1–4 классы);
- рождение ребенка;
- вступление в брак работника Предприятия или его детей;
- смерть супруга (супруги), родителей и близких родственников работника Предприятия¹.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяется коллективными договорами или локальными нормативными актами Предприятий.

3.11. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам Предприятий с ненормированным рабочим днем определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

3.12. Работникам Предприятий, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;
- в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;
- в остальных районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 8 календарных дней.

По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

3.13. Работнику Предприятия, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

¹ В соответствии со статьей 14 Семейного кодекса Российской Федерации близкими родственниками являются родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушки, бабушки и внуки), полнородные и не полнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры.

3.14. Работающим на Предприятии инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Не допускается установление в коллективных или трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками Предприятий.

3.15. Работодатели предоставляют работникам Предприятий - одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по их письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.16. Работникам Предприятий в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

3.17. В целях создания благоприятных условий труда работающим женщинам работодатели на условиях и в порядке, установленном коллективными договорами:

- предусматривают меры социальной защиты беременных женщин, в том числе снижение норм выработки (обслуживания) или перевод на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных факторов, применение гибких графиков работы, сокращенной рабочей недели с сохранением заработной платы по прежнему месту работы;

- предоставляют женщинам-работникам, занятым на тяжелых, вредных и (или) опасных работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, с момента предоставления женщиной медицинского заключения о беременности дополнительный оплачиваемый отпуск до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам;

- при наличии финансовой возможности ежемесячно выплачивают женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, дополнительное социальное пособие в размере не менее одного минимального размера оплаты труда;

- выплачивают беременным женщинам единовременную компенсацию стоимости приобретения медикаментов и витаминных препаратов в размере одного минимального размера оплаты труда;

- осуществляют профессиональную подготовку и повышение квалификации для женщин, вышедших из декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком, в течение первого года работы.

3.18. Работодатели предоставляют работникам Предприятий, имеющим детей-инвалидов, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

3.19. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного отпусков работников Предприятий исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период данных отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

3.20. Графики отпусков работников Предприятий утверждаются работодателями с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.21. Коллективным договором может предусматриваться предоставление ежемесячного дополнительного выходного дня женщинам, а также одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, с сохранением заработной платы.

4. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

4.1. Работодатели:

4.1.1. С учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций разрабатывают и реализуют планы развития Предприятий, направленные на сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников Предприятий.

4.1.2. В целях подготовки и дополнительного профессионального образования работников Предприятий организуют индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы профессионального обучения на производстве за счет собственных средств.

4.1.3. В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и коллективными договорами создают работникам Предприятий, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в профессиональных образовательных организациях без отрыва от производства, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

4.1.4. Обеспечивают прохождение работниками Предприятий подготовки и дополнительного профессионального образования в порядке и в сроки, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Минтруда России с сохранением занимаемой должности и среднего заработка на этот период.

4.1.5. Рассматривают ходатайства выборных органов первичных профсоюзных организаций о представлении работников Предприятий, являющихся членами Профсоюза, в соответствии с утвержденными положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации.

4.2. Теоретические занятия и производственное обучение при подготовке новых кадров непосредственно на производстве могут проводиться в пределах рабочего времени, установленного законодательством Российской Федерации

для работников Предприятий соответствующих возрастов, профессий и производств.

4.3. По окончании профессионального обучения на производстве работнику Предприятия присваивается квалификационный разряд, предоставляется работа в соответствии с полученной квалификацией (разрядом, категорией и т.д.).

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Работодатели:

5.1.1. Организуют свою работу в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

5.1.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости осуществляют согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости, предоставлению гарантий и компенсаций работникам Предприятий.

5.1.3. При переводе работника Предприятия, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу сохраняют за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника Предприятия.

5.1.4. В случае реорганизации или ликвидации Предприятия либо сокращения численности или штата работников Предприятия и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Предприятия персонально и в письменной форме под роспись сообщают об этом работникам Предприятия, а также информируют выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации Предприятия и орган службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника Предприятия, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Предприятия может привести к массовому увольнению работников Предприятия, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым признается высвобождение 20 и более процентов работников Предприятия в течение полугодия.

5.1.5. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников Предприятия предлагают работнику

Предприятия другую имеющуюся работу на том же Предприятии с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

5.1.6. При сокращении численности или штата работников Предприятий учитывают нормы статьи 179 Трудового кодекса о преимущественном праве на оставление на работе.

Помимо указанных в ней категорий работников Предприятий преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавших на Предприятии свыше 10 лет;
- несовершеннолетних работников;
- беременных женщин;
- женщин, имеющих ребенка, не достигшего 3-летнего возраста;
- двух работников из одной семьи;
- одиноких родителей (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели), воспитывающих ребенка, не достигшего 16-летнего возраста (ребенка-инвалида, не достигшего 18-летнего возраста).

5.1.7. Увольнение работников Предприятий осуществляют в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

5.1.8. Помимо компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с коллективными договорами и при наличии достаточных собственных средств могут:

- оказывать материальную помощь высвобождаемым работникам Предприятия;
- производить доплату к стипендии в период получения дополнительного профессионального образования по направлению службы занятости;
- выплачивать компенсацию при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством Российской Федерации;
- производить выплату единовременного пособия в случае высвобождения работника Предприятия за два и более года до наступления пенсионного возраста.

5.1.9. С письменного согласия работника Предприятие имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в предупреждении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника Предприятия, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.1.10. Увольнение работников Предприятий, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса, производят с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьями 82, 373 Трудового кодекса.

5.1.11. Оказывают содействие высвобождаемым работникам Предприятий в трудоустройстве.

5.1.12. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников Предприятий, в состав аттестационных комиссий включаются представители выборных органов первичных профсоюзных организаций.

5.1.13. Работникам, уволенным с Предприятия в связи с сокращением численности или штата, предоставляют возможность трудоустройства на данное Предприятие в случае создания на нем новых рабочих мест, а также трудоустройства их на вновь создаваемые Предприятия.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Работодатели принимают необходимые меры по обеспечению устойчивой работы Предприятий и формированию фонда оплаты труда работников Предприятий.

6.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.3. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном коллективным договором, локальными нормативными актами.

6.4. Месячная заработная плата работника Предприятия, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.5. Работникам Предприятия, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), дополнительный объем работ или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника Предприятия устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

6.6. При неисполнении должностных (трудовых) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника Предприятия, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении должностных (трудовых) обязанностей, невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от работодателя и работника Предприятия, за работником Предприятия сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада заработной платы, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении должностных (трудовых) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работника Предприятия оплата труда производится в соответствии с объемом выполненной работы.

6.7. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.8. Работникам Предприятий производится оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

6.9. На время приостановления работ, в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника Предприятия за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

6.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника Предприятия.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника Предприятия, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником Предприятия его трудовой функции, работник Предприятия обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

6.11. Оплата труда работников Предприятий, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной

профсоюзной организации на основании нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, и фиксируются в коллективном договоре.

6.12. К заработной плате работников Предприятий, работающих в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими и экологическими условиями, в том числе отдаленных, применяются коэффициенты (районные, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях) и выплачиваются процентные надбавки в размерах и порядке, установленных Правительством Российской Федерации для граждан, работающих в этих районах и местностях.

6.13. В соответствии со статьей 11 Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» работодатели обеспечивают выплату процентной надбавки к заработной плате молодежи в возрасте до 30 лет в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет по состоянию на 31 декабря 2004 г.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), проживающей не менее одного года в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими и экологическими условиями, процентная надбавка выплачивается в ускоренном порядке в соответствии с постановлением Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 г. № 458 «Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Севера».

6.14. Локальные нормативные акты Предприятий, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателями с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации и извещением работников Предприятий не позднее, чем за два месяца до их введения.

6.15. Заработная плата работникам Предприятия выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в дни, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

В случае задержки выплаты заработной платы в установленные сроки работодатели несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Заработная плата руководителю Предприятия выплачивается одновременно с ее выплатой всем работникам Предприятия.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Стороны рассматривают охрану труда работников Предприятий как одно из приоритетных направлений работы.

7.2. На Предприятиях в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса создаются комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной

основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатели создают необходимые условия для работы комитетов (комиссий) и уполномоченных лиц первичных профсоюзных организаций по охране труда (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.), которые устанавливаются коллективными договорами.

7.3. Работодатели разрабатывают, финансируют и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников Предприятий в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации.

Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективных договоров.

7.4. На Предприятиях, численность работников которого превышает 50 человек, создаются службы охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда.

На Предприятии, численность работников которого не превышает 50 человек, работодатель приказом по Предприятию возлагает функции специалиста по охране труда на одного из работников Предприятия с последующим направлением на обучение по охране труда.

При наличии финансовых возможностей работодатель для выполнения функций по охране труда может заключать гражданско-правовой договор с организацией или специалистом, оказывающим услуги в области охраны труда, аккредитованными в установленном порядке.

7.5. Работодатель ежегодно проводит анализ производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях), разрабатывает мероприятия по его снижению (недопущению), подготавливает и сдает в установленном порядке отчет по форме № 7-травматизм, утвержденный приказом Федеральной службы государственной статистики от 2 июля 2008 г. № 153.

7.6. Работники Предприятий обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключения соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

7.7. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам Предприятий бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства, а на работах с вредными условиями труда – молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с установленными нормами, перечень которых прилагается к коллективному договору. Выдача работникам молока

или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников Предприятия может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

7.8. Работодатели обеспечивают прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работниками Предприятий, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, и в сроки, предусмотренные нормативными правовыми актами, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Работодатели в соответствии с требованиями охраны труда обеспечивают работников лечебно-профилактическим обслуживанием. В этих целях работодателем оборудуются помещения для оказания медицинской помощи, а также санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

7.9. Работникам Предприятий, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

При этом ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не может быть менее 7 календарных дней.

7.10. В соответствии с частью 7 статьи 220 Трудового кодекса отказ работника Предприятия от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.11. Предложения выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

7.12. В случае установления факта грубой неосторожности работника Предприятия, способствовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 229.2 Трудового кодекса.

7.13. Работодатели выделяют средства на проведение оздоровительных мероприятий среди работников Предприятий и членов их семей, принимают меры к обеспечению их путевками на санаторно-курортное лечение, отдых и в детские оздоровительные лагеря.

Конкретные формы и степень участия работодателей в решении этих вопросов отражаются в коллективных договорах.

8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

8.1. Работодатели:

8.1.1. Содействуют реализации государственной политики в области занятости, получения дополнительного профессионального образования работниками (в возрасте до 30 лет), оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координируют работу органов и учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Создают условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности.

8.1.3. Содействуют развитию молодежного движения на Предприятиях, проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, присвоению званий «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист» и других форм работы с молодежью.

8.1.4. Могут предусматривать с целью привлечения и закрепления молодых специалистов на Предприятии в коллективных договорах соответствующие разделы, положения которых позволят реализовать:

- предоставление дополнительных социальных гарантий молодым специалистам и обеспечение их выполнения;
- создание условий для психологической и социальной стабильности молодого специалиста и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества;
- формирование условий для патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;
- обеспечение условий для реализации научно-технического и творческого потенциала молодых специалистов и стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности;
- создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;
- проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов;
- оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении первичных жилищных и бытовых проблем;
- установление при наличии финансовых средств доплат молодым работникам Предприятия в первые три года работы;

- создание условий для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых специалистов и членов их семей;
- поощрение молодых работников Предприятия, добивающихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации;
- квотирование рабочих мест для лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, а также ранее работавших в организациях после прохождения ими военной службы по призыву.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации Предприятия на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размерах, установленных коллективными договорами, но не менее 0,5 процента от фонда оплаты труда работников Предприятия.

9.2. Работодатели:

9.2.1. При наличии достаточных собственных средств через коллективные договоры предусматривают оказание следующих видов социальной помощи:

- меры по улучшению жилищных условий работников Предприятий;
- финансовую поддержку многодетных, молодых семей, одиноких родителей;
- материальное поощрение при выходе на пенсию работников Предприятий, имеющих особые заслуги перед Предприятием;
- частичную компенсацию оплаты найма жилья и коммунальных услуг, за детские дошкольные учреждения;
- компенсацию стоимости услуг по оказанию медицинской помощи, а также стоимости лекарственных средств;
- дотацию на питание и компенсацию расходов на транспортные услуги;
- дополнительные компенсационные выплаты за работу и проживание в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и зонах радиоактивного загрязнения;
- содействие в организации торговли продовольственными и промышленными товарами, а также в обеспечении работников Предприятий горячим питанием;
- содействие в выделении работникам Предприятий садово-дачных и огородных участков;
- в случае гибели работника Предприятия на производстве, а также смерти инвалида, инвалидность которого наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), - оплату расходов, связанных с погребением, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

выплату семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременного пособия в размере не менее его трехмесячного среднего заработка.

Конкретные формы социально-бытового обслуживания, гарантии и компенсации работникам Предприятий устанавливаются в коллективных договорах с учетом местных условий и потребностей работников Предприятий.

9.2.2. Обеспечивают своевременное перечисление установленных платежей в государственные внебюджетные фонды.

9.2.3. Предоставляют гарантии и компенсации работникам Предприятий, подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях, в порядке и размерах, определяемых законодательством Российской Федерации.

9.2.4. Осуществляют обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами.

Обеспечивают своевременное перечисление средств на обязательное социальное страхование в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования».

9.2.5. В соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» своевременно представляют в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полные сведения о застрахованных лицах.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ), иными федеральными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза.

10.2. Работодатели:

- не препятствуют вступлению работников Предприятий в Профсоюз;
- соблюдают права и гарантии профсоюзных организаций, способствуют их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуют созданию и функционированию профсоюзных организаций на Предприятиях;
- предоставляют выборным профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-

бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников;

– содействуют представителям выборных профсоюзных органов в посещении Предприятий, где работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением прав работников Предприятий и уставных задач Профсоюза.

10.3. Материальные условия деятельности первичных профсоюзных организаций.

10.3.1. Работодатели:

– на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы на Предприятиях производят бесплатно удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций членских профсоюзных взносов;

– на основании личных письменных заявлений работников Предприятий, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы на Предприятиях производят бесплатно удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций денежных средств в размере не ниже установленного для уплаты членских профсоюзных взносов и на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией, для обеспечения защиты их прав и интересов;

– предоставляют бесплатно выборным органам первичных профсоюзных организаций Предприятий для обеспечения их деятельности в интересах работников Предприятий оборудованные помещения, оргтехнику, средства связи, необходимые нормативные документы, а также возможность для размещения информации в доступном для всех работников Предприятий месте на условиях, определяемых коллективными договорами Предприятий.

10.4. Гарантии работников Предприятий, входящих в состав выборных органов.

10.4.1. Работодатели:

– освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах работников Предприятий на время прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций его выборных органов и проводимых ими мероприятий;

– имеют право поощрять морально и материально руководителей выборного органа первичной профсоюзной организации и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

10.4.2. Работники Предприятий, освобожденные от основной работы в связи с избранием их на выборную должность в выборный орган первичной

профсоюзной организации, обладают такими же трудовыми правами, гарантиями, как и другие работники Предприятий в соответствии с коллективным договором.

10.4.3. Освобожденным работникам выборных профсоюзных органов после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника - другая равноценная работа (должность) на том же Предприятии.

В соответствии с частью 2 статьи 26 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Предприятия его правопреемник, а в случае ликвидации Предприятия - Профсоюз сохраняет за этим работником его среднюю заработную плату на период его трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - до одного года.

10.5. Права и гарантии профсоюзным работникам, не освобожденным от основной деятельности, регламентируются статьями 374 и 376 Трудового кодекса и могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора.

10.6. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА, КОМИТЕТОВ РЕГИОНАЛЬНЫХ (МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫХ) ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА

11.1. ЦК Профсоюза совместно с комитетами региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза обязуется:

11.1.1. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации Предприятия, сокращении численности или штата работников Предприятий представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников независимо от их членства в Профсоюзе.

11.1.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов Профсоюза, а также работников Предприятий, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно перечисляющих Профсоюзу денежные средства в размере и порядке, установленных первичной профсоюзной организацией, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им при необходимости бесплатную юридическую помощь.

11.1.3. Содействовать реализации настоящего Соглашения, созданию благоприятного морально-психологического климата в коллективах Предприятий, стабилизации и повышению эффективности их работы,

укреплению трудовой и производственной дисциплины присущими Профсоюзу методами.

11.1.4. Участвовать по взаимной договоренности с руководством Минтруда России в совместных совещаниях Минтруда России по обсуждению актуальных для работников Предприятий вопросов.

11.1.5. Руководствуясь Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ и положениями Устава Профсоюза, через инспекции, комиссии и уполномоченных лиц осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законодательства Российской Федерации, предоставление членам Профсоюза – работникам Предприятий социальных гарантий, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Соглашением, коллективными договорами.

11.1.6. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь профсоюзным организациям Предприятий, организовывать совместное обучение профсоюзных кадров, актива выборных профсоюзных органов и работодателей по всем направлениям профсоюзной деятельности.

11.1.7. Проводить разъяснительную работу среди работников Предприятий о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

11.1.8. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых работников – членов Профсоюза.

11.1.9. Проводить политику социальной защиты молодежи посредством контроля за соблюдением их социально-трудовых прав и интересов.

11.1.10. Создавать в первичных профсоюзных организациях молодежные советы, организовывать обучение председателей молодежных советов, молодых профсоюзных активистов по вопросам защиты социально-экономических интересов членов Профсоюза.

11.1.11. Организовывать массовые трудовые, культурно-массовые, спортивные мероприятия для молодежи.

11.1.12. Поощрять молодых работников (в возрасте до 30 лет), добивающихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

11.1.13. В целях сохранения и развития потенциала Предприятия, повышения престижа, эффективного участия молодых работников в работе Предприятий совместно с работодателями обеспечивать преемственность опыта, профессиональный рост и социальную защищенность молодежи.

11.1.14. За счет средств профсоюзного бюджета заключать договоры страхования от несчастных случаев со смертельным исходом на производстве, а также получения инвалидности первой группы в результате несчастных случаев на производстве всех членов Профсоюза, работающих на Предприятиях.

11.2. ЦК Профсоюза принимает участие в разработке кодекса профессиональной этики работников Предприятий.

12.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами и их представителями в составе Комиссии.

Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также региональные (межрегиональные), первичные организации Профсоюза, работодатели и соответствующие органы по труду.

При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют Комиссию или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение. Стороны Соглашения проводят консультации по существу представленной информации и принимают соответствующее решение.

12.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и охране труда, невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением, или воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.3. Итоги выполнения Соглашения ежегодно рассматриваются Комиссией, подводятся на заседании Президиума Профсоюза и доводятся до сведения работодателей и соответствующих выборных профсоюзных органов.