

Министр культуры Республики Коми



[Signature]
А.С. Прокудина

_____ 2014 г.

Председатель Коми республиканской
профсоюзной организации
работников культуры



[Signature]
Е.В. Серкова

_____ 2014 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
в сфере культуры и искусства Республики Коми
на 2015-2017 гг.

Соглашение прошло уведомительную
регистрацию в Министерстве труда
и социальной защиты Республики Коми,

Регистрационный № 7-С/2015
от 06.02 2015 г.

Заместитель министра:
[Signature] М.В. Селиванов
Ф.И.О.

г. Сыктывкар
2014 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее соглашение – правовой акт, устанавливающий обязательства сторон и общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере культуры и искусства Республики Коми, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников культуры и искусства и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и компенсации.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники учреждений культуры и искусства Республики Коми в лице представителя - Коми республиканской профсоюзной организации работников культуры (в дальнейшем – Профсоюз);

работодатели - в лице их представителя - Министерства культуры Республики Коми (в дальнейшем - Министерство), представляющего государственные учреждения культуры и искусства Республики Коми.

1.4. Действие Соглашения распространяется:

- на работников и руководителей учреждений, уполномочивших соответствующих представителей сторон разработать и заключить его от их имени;

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

1.5. В период действия Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

1.6. На уровне муниципальных районов и городских округов между органами местного самоуправления, территориальными организациями Профсоюза и организациями работодателей (если таковые имеются) заключаются территориальные отраслевые соглашения, устанавливающие условия труда, социальные гарантии и гарантии, конкретизирующие и дополняющие положения данного Соглашения, исходя из территориальных особенностей городского округа и муниципального района. Территориальные отраслевые соглашения не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением. Непосредственно в учреждениях культуры и искусства регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между членами Профсоюза и руководителями учреждений осуществляется путем заключения коллективных договоров.

1.7. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников культуры и искусства по сравнению с настоящим Соглашением, применяются автоматически данные решения.

1.8. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

1.10. Соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и действительно до 31 декабря 2017 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 01 сентября 2017 года. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок до трех лет. Функции контроля за выполнением настоящего Соглашения осуществляет Профсоюз.

1.11. В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

2. Обязанности сторон в области социально-трудовых отношений

2.1. Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов, стороны обязуются:

2.1.1. Обеспечивать соблюдение в организациях и учреждениях культуры трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Способствовать повышению уровня заработной платы, улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников учреждений культуры и искусства Республики Коми (далее – учреждения культуры) в соответствии с трудовым законодательством.

2.1.3. При осуществлении процессов разгосударствления и приватизации, ликвидации, реорганизации учреждений культуры проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

2.2. Трудовой договор с работниками учреждений культуры заключается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Трудовой договор с творческими работниками учреждений культуры заключается в соответствии с перечнем профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. N 252 "Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации" и действующим законодательством о труде.

2.3. Министерство культуры размещает на официальном сайте Министерства в сети «Интернет» информацию о разработанных проектах нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.1. Министерство предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию по вопросам труда, заработной платы, социально-экономического развития отрасли.

2.3.2. Министерство включает представителя Профсоюза в состав действующих и вновь создаваемых при Министерстве комиссий, коллегий, советов и иных совещательных органов, рассматривающих вопросы, касающиеся трудовых правоотношений.

2.3.3. Министерство приглашает представителя Профсоюза к участию в работе конференций, съездов, совещаний, собраний работников культуры, организованных Министерством или иными органами по согласованию с Министерством.

Стороны договорились:

2.4. Предусматривать участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением.

2.4.1. Предоставлять друг другу информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

2.4.2. Проводить взаимные консультации по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждений.

2.4.3. Своевременно информировать друг друга о создании новых и о датах проведения существующих комиссий, коллегий, советов и иных совещательных органов, рассматривающих вопросы, касающиеся трудовых правоотношений.

3. Оплата труда

3.1. Оплата труда работников учреждений культуры производится в соответствии с нормативными актами Российской Федерации, Республики Коми, органов местного самоуправления.

3.2. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждениями культуры в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных, самостоятельно, по согласованию с профкомами и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в виде положений о доплатах и надбавках, о премировании и т.п.

3.3. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и других), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством с учетом специальной оценки условий труда. До проведения специальной оценки условий труда работодатель не вправе отменять или уменьшать указанные доплаты.

3.4. Введение и пересмотр норм труда производится руководителем учреждения культуры с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены руководителем учреждения не позднее, чем за два месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности), принимаются руководителем учреждения с соблюдением процедуры учета мнения профсоюзного (представительного) органа работников.

3.5. Исчисление средней заработной платы и среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные дни отпуска

производится в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3.6. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

3.7. Оплата труда в период карантина, приостановки работы учреждения культуры по распоряжению контролирующих органов, активированных дней в связи с сильными морозами или в случаях, представляющих опасность для здоровья работников, производится в соответствии с законодательством.

3.8. Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в учреждениях культуры заработной платы, стипендий, пособий, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4. Режим труда и отдыха

4.1. Режим рабочего времени в учреждениях культуры определяется коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, устанавливается в соответствии с перечнем работ, профессий и должностей этих работников, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. N 252 "Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений", может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, женщинам – 36 часов в неделю с сохранением заработной платы в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Для отдельных категорий работников в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.4. Сверхурочные работы производятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Стороны пришли к соглашению, что привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии,

театров, театральных и концертных организаций, цирков осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. N 252 "Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений", допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

4.6. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.7. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли культуры устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.8. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

4.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.10. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 Трудового кодекса Российской Федерации).

5. Развитие кадрового потенциала

5.1. Работодатель проводит постоянную работу по обучению персонала, включающую подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Коми.

5.2. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173 - 177 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Содействие занятости

6.1. Содействовать соблюдению в учреждениях культуры законодательства о занятости населения в Российской Федерации.

Стороны Соглашения в рамках своих полномочий и возможностей принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

6.2. Работодатель с участием соответствующих выборных органов Профсоюза осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников.

6.3. Критерием массового высвобождения в отрасли считается сокращение численности или штата работников организации:

- одновременно в течение 30 календарных дней 25 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;

- 20 - 24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек в течение 60 календарных дней;

- 15 - 19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек в течение 60 календарных дней;

- более 5% от общей численности работающих в организации в течение 60 календарных дней.

6.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель строго руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

- своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляет сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается, в органы соответствующей службы занятости и выборному профсоюзному органу;

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца.

6.5. В случае увольнения из учреждений культуры в связи с их ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работающих и служащих высвобождаемым предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.6. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата (через дополнительное соглашение или по заявлению), может предоставляться время в течение рабочего дня для поиска работы. Продолжительность этого времени согласовывается с работодателем.

6.7. Стороны Соглашения рекомендуют Работодателям с учетом их финансовых возможностей оказывать материальную помощь и предоставлять право на пользование услугами лечебных учреждений и другими социальными гарантиями работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата организации (учреждения), в течение срока, установленного коллективным договором.

6.8. Стороны Соглашения рекомендуют Работодателям при участии соответствующего выборного органа Профсоюза создавать из средств от иной, приносящей доход деятельности учреждения, остающихся в распоряжении

учреждения, фонд социальной поддержки, за счет которого в соответствии с положением или локальным нормативным актом может:

- оказываться материальная помощь высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;
- выплачиваться компенсация при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством Российской Федерации;
- производиться выплата единовременного пособия в случае высвобождения работника не менее чем за два года до наступления пенсионного возраста.

6.9. Работодатель совместно с соответствующим выборным органом Профсоюза создает условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.

6.10. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по учреждению, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

6.11. Трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены случаи выплаты выходных пособий помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также устанавливаться повышенный размер выходного пособия.

7. Охрана труда

7.1. Министерство осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных организаций по обеспечению охраны труда, ведет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

7.2. Работодатель:

7.2.1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением работодателем создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

7.2.2. Принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Организует проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в сроки, определенные коллективным договором организации, но не реже одного раза в пять лет.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.2.3. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации), проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.4. Принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 227 - 231), Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 N 73, Приказами Минздравсоцразвития России "Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве" от 24.02.2005 N 160, "О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве" от 15.04.2005 N 275 и случаев профессиональных заболеваний в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 N 967 и Приказом Минздрава России от 28.05.2001 N 176.

Стороны договорились:

7.2.5. Прохождение периодических медицинских осмотров и вакцинаций работников культуры производится в рабочее время с сохранением среднего заработка.

7.2.6. Обеспечивает уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитета (комиссий) по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

7.2.7. При выезде работников культуры в служебные командировки на служебном транспорте работодатель обеспечивает работников транспортными средствами в исправном техническом состоянии, соответствующими всем нормам безопасности.

7.3. Стороны совместно принимают участие в:

- созданию в организациях с численностью более 10 работников комитетов (комиссий) по охране труда;
- проведении проверок условий состояния охраны труда в организациях, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве.

7.4. Профсоюзные органы на местах совместно с представителями работодателя осуществляют:

- организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда;
- работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;
- проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности;
- контроль за выполнением организациями и учреждениями культуры требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

8. Развитие социальной сферы, предоставление гарантий и компенсаций

8.1. Работодатель и Профсоюз:

8.1.1. Обеспечивают полное информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правомерности применения Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

8.1.2. Могут в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, в пределах собственных средств устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждений культуры, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

9. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа

Работодатель:

9.1. Соблюдает права Профсоюза, всемерно содействует их деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2. Безвозмездно предоставляет выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

9.2.1. Передает в бесплатное пользование выборному органу Профсоюза находящиеся на балансе работодателя здания, сооружения, помещения и другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются работодателем, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Перечень объектов и размеры отчислений Профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в учреждениях определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, коллективным договором.

9.2.2. Не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении учреждений и структурных подразделений, в которых работают члены Профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров и соглашений и предоставленных профсоюзам законодательством Российской Федерации прав.

9.2.3. Предоставляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

9.2.4. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

9.3. Работодатель и Профсоюз могут устанавливать в коллективном договоре дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в выборные органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной и творческой

деятельности (работы), помимо установленных законодательством Российской Федерации.

9.3.1. Сохранение за выборными и штатными работниками профсоюзного органа социальных гарантий и компенсаций, действующих в учреждении, определяется коллективным договором.

9.3.2. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

10. Обязательства Профсоюза

Профсоюз, его территориальные и первичные организации обязуются:

10.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли, используя в том числе средства Профсоюза.

10.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти по совершенствованию законодательства о труде и социальной поддержке работников отрасли, проводить общественную экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов.

10.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза, иным работникам в соответствии с коллективным договором.

10.4. Содействовать в организации санаторно-курортного лечения и отдыха членов профсоюза и членов их семей.

10.5. Осуществлять контроль и защиту гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективным договором.

10.6. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

10.7. Предусматривать в территориальных соглашениях, коллективных договорах выделение материальной помощи членам профсоюза за счет собственных средств, согласно положениям профсоюзных организаций «О материальной помощи».

11. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

11.1. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией Соглашения, информируя друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения на коллегиальных заседаниях Министерства и Президиума Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

11.2. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным

законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

11.3. Ответственность за реализацию включенных в коллективные договоры гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и иных гарантий работникам возлагается на работодателей и выборные профсоюзные органы.

11.4. В случае если работодатели нарушают настоящее Соглашение и Профсоюз планирует забастовку, то Профсоюз информирует Министерство о сложившейся ситуации не менее чем за два месяца до планируемой даты забастовки.

Стороны принимают меры к урегулированию конфликтов с целью предупреждения забастовки.

Прошито и пронумеровано

12 (двенадцать) листов

Начальник отдела кадровой и

правовой работы

Л.К. Перминова

30 декабря 2014 г.

