

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

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

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

### 1. СТОРОНЫ И СФЕРА ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ

1.1. Сторонами Соглашения являются:

Работники в лице их представителя – Общественной организации Профсоюз работников связи России (далее – Профсоюз), действующей на основании Устава, утвержденного с изменениями и дополнениями VI

(внеочередным) съездом Общественной организации Профсоюз работников связи России от 16 октября 2014 г.

Работодатели, в лице их представителей:

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

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

- Федерального агентства связи, действующего в соответствии с Положением, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 320.

1.2. Действие Соглашения распространяется на:

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

- работодателей – подведомственные вышеупомянутым федеральным органам исполнительной власти организации;

- работодателей – организации, присоединившиеся к Соглашению после его заключения в порядке и в сроки, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации;

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

## **2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ**

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

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

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

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

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

2.1.5. создание позитивных трудовых мотиваций.

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

равноправия;

уважения и учета интересов Сторон;

заинтересованности и участия в договорных отношениях;

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

свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

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

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

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

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

контроля за выполнением Соглашения.

2.3. Стороны сотрудничают, применяя принципы социального партнерства, отстаивают взаимные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

2.4. Профсоюз и работодатели обеспечивают в организациях всех форм собственности заключение соглашений и коллективных договоров, не ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и Соглашением, а также предусматривающих дополнительные взаимные социальные обязательства по улучшению социального положения работников.

2.5. Работодатели обеспечивают представителям работников участие в управлении организациями при рассмотрении вопросов, затрагивающих интересы работников в соответствии со статьями 52, 53 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

### **3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

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

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

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

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



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

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

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

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

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

3.10. Оплата труда работников федеральных государственных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций и Федерального агентства связи, а также обслуживающего персонала указанных федеральных органов исполнительной власти регламентируется действующим законодательством Российской Федерации, в том числе постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

## 4. ОХРАНА ТРУДА

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

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

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

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

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

4.5. Работодатели в соответствии с 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, а также обязательные психиатрические освидетельствования работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающих в условиях повышенной опасности.

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

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работников, не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также при выявлении в соответствии с

медицинским заключением противопоказаний для выполнения работниками работы, обусловленной трудовыми договорами.

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

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

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

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

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

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

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

4.11. Уполномоченным по охране труда Профсоюза для исполнения возложенных на них функций предоставляется оплачиваемое в размере среднего заработка время, продолжительность которого оговаривается в коллективном договоре, но не менее двух часов в неделю.

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

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

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

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

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

4.16. 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.

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

4.18. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работодатели бесплатно обеспечивают работников за счет средств организации спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование в соответствии с нормами, установленными приказом



Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июня 2010 г. № 454н.

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

Конкретный перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи фиксируются в коллективных договорах (приложениях к ним) либо в локальных нормативных актах работодателя в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

4.19. На работах, связанных с загрязнением, работникам в соответствии с типовыми нормами бесплатно выдаются смывающие и (или) обезвреживающие средства (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1122н).

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

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

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

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

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

наглядной агитации по охране труда, промышленной безопасности и безопасности дорожного движения.

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

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

4.24. Работодатели совместно с соответствующими выборными органами Профсоюза обеспечивают проведение целевых совещаний, семинаров, смотров – конкурсов по охране труда, дней охраны труда с целью пропаганды передового опыта по созданию безопасных условий труда, профилактики рисков производственного травматизма и профзаболеваний работников.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения соответствующего выборного органа Профсоюза.

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

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

5.2.4. продолжительность рабочего времени и времени отдыха при работе вахтовым методом в соответствии с графиком работы на вахте,

утверждаемым с учетом мнения выборного органа Профсоюза (статьи 299, 300, 301 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4. В целях недопущения массового увольнения работников и сохранения рабочих мест работодатели по согласованию с соответствующим выборным органом Профсоюза могут вводить режим неполного рабочего времени до шести месяцев (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.5. Стороны договорились, что:

5.5.1. работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

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

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

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

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

## **6. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

6.1. В целях развития кадрового потенциала, его рационального использования Министерство связи и массовых коммуникаций Российской

Федерации определяет направления отраслевой политики развития и управления персоналом, направленной на повышение статуса работников отрасли, профессионализма кадров, совершенствование практики их обучения и переподготовки.

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

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

6.4. Работодатели в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями создают работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

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

## 7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

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

7.2. Стороны договорились:

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

7.2.2. разрабатывать и реализовывать комплексные программы по работе с молодежью, целевой подготовке специалистов в профильных образовательных организациях среднего 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 ее инновационной деятельности, трудоустройству молодых специалистов федеральных государственных