

СОГЛАШЕНИЕ
между Новгородским областным потребительским обществом "Облпотребсоюз"
и Новгородской региональной организацией Общероссийского профсоюза
работников потребкооперации и предпринимательства (НРО ОППК)
на 2014-2016 годы

Настоящее региональное отраслевое Соглашение (далее Соглашение) между Новгородским областным потребительским обществом "Облпотребсоюз" и Новгородской региональной организацией Общероссийского профсоюза работников потребкооперации и предпринимательства (далее Стороны) заключено в соответствии с Трудовым кодексом РФ (Раздел II Социальное партнёрство в сфере труда, Глава 7 Коллективные договоры и соглашения) , Законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10 ФЗ, «Об объединении работодателей» от 27.11.2002 № 156 ФЗ, отраслевого Соглашения между Центросоюзом РФ и Общероссийским профсоюзом работников потребительской кооперации от 11.02.2014 г. № 1-С/3/ОППК-9/П, Регионального трёхстороннего соглашения и других локальных Соглашений действующих на территории Новгородской области является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений между работниками и работодателями, защиту социально-экономических и трудовых прав наёмных работников организаций потребительской кооперации Новгородской области.

1. Общие положения

- 1.1. Соглашение содержит нормы и принципы взаимодействия наёмных работников отрасли в лице Новгородской региональной организации Общероссийского профессионального союза работников потребкооперации и предпринимательства (в дальнейшем - Профсоюз) и работодателей отрасли в лице Новгородского областного потребительского общества "Облпотребсоюз" (в дальнейшем - Новоблпотребсоюз) по вопросам оплаты и условий труда, социальной защиты и гарантий работникам.
- 1.2. Соглашение распространяется на все организации и предприятия системы потребительской кооперации области и их работников и является обязательным к применению при заключении коллективных договоров и индивидуальных трудовых договоров. Соглашение направлено на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.
- 1.3. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует до подписания следующего Соглашения. В течение срока действия Соглашения ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить изменения и дополнения, повышающие защищённость. Обязательства Соглашения реализуются на местах работодателями, территориальной организацией Профсоюза и первичными профсоюзными организациями (ППО).

- 1.4. В случае реорганизации одной из сторон выполнение обязательств по Соглашению возлагается на их правопреемников. При ликвидации организаций или предприятий выполнение обязательств осуществляется в порядке и на условиях, установленных гражданским законодательством Российской Федерации, других локальных актов, трёхсторонних Соглашений действующих на территории Новгородской области и данным Соглашением.
- 1.5. В соответствии со ст.7 ФЗ "О коллективных договорах и соглашениях" из числа представителей Новгородской региональной организации отраслевого профсоюза и Новоблпотребсоюза образуется комиссия для подготовки и заключения Соглашения в предусмотренные законодательством сроки.
- 1.6. Стороны согласились, что:
Профсоюз, территориальная организация отраслевого Профсоюза, первичные профсоюзные организации (ППО) и их выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников предприятий и организаций (далее - Организаций) при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора и соглашения, осуществлении контроля за их выполнением, при реализации права на участие в управлении Организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателями, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по охране труда и по регулированию социально-трудовых отношений;
В Организациях регулирование социально-трудовых отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров, локальных нормативных актов, в которых с учетом особенностей деятельности могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права (далее по тексту – «нормативные правовые акты»), настоящим Соглашением и иными трёхсторонними Соглашениями, действующими на территории Новгородской области.

2. Обязательства сторон в области социально-трудовых отношений

- 2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, основанными на равноправии, уважении и учете взаимных интересов, Стороны:
- строго соблюдают Федеральный Закон - ФЗ "О потребительской кооперации потребительских обществах, их союзах" в Российской Федерации, Трудового кодекса РФ, другие действующие законодательные и нормативные акты, регулирующие права и обязанности работодателей, работников (пайщиков - работников) и профсоюзных организаций потребительской кооперации, нормы настоящего Соглашения;
 - совместно участвуют в установленном порядке в разработке и принятии проектов законодательных и нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников;

- систематически на заседаниях своих органов анализируют выполнение пунктов Соглашения;
- на основе полного доверия, взаимопонимания и полномочности представителей сторон с целью повышения жизненного уровня работников и членов их семей, реализуют все положения и обязательства Соглашения;

2.2. Работодатели:

обеспечивают эффективную деятельность Организаций, совершенствуют систему управления, наращивают объемы деятельности, сохраняя социальную направленность потребительской кооперации;

принимают локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые вопросы, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (единственного представителя работников) и знакомят с ними работников;

обеспечивают безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

выплачивают в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

не противодействуют работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

действуют в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации (далее по тексту – «трудовое законодательство»), при принятии решения о реорганизации Организаций или ее структурных подразделений, которое может привести к сокращению рабочих мест, изменению условий труда и его оплаты, а также введению режима неполного рабочего времени;

создают условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (далее по тексту – «локальные нормативные акты»);

обеспечивают соблюдение прав и гарантий работников потребительской кооперации при реорганизации Организаций потребительской кооперации, решении вопросов, связанных с собственностью потребительской кооперации, выполнять установленные действующим законодательством и настоящим Соглашением социальные гарантии и льготы работникам и их семьям и не ограничивать права трудовых коллективов в расширении этих гарантий при заключении коллективных договоров;

заключают коллективные договора с работниками Организаций в лице представителей – соответствующих профсоюзных организаций;

Обязательства сторон:

2.3. Новоблпотребсоюз и работодатели кооперативных организаций обязуются:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, коллективные договора, действие которых распространяется на Организацию в установленном законами порядке;
- выплачивать в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные законодательством, коллективными договорами, иными локальными нормативными актами;
- обеспечивать организацию работ по охране труда в соответствии с действующим законодательством и совместным постановлением Правления Центросоюза Российской Федерации и Российского профсоюза работников потребительской кооперации и предпринимательства от 09.09.05 № 106-П/4-3 «Об утверждении Положений о смотре-конкурсе по охране труда»;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- признать Новгородскую региональную организацию Общероссийского профсоюза работников потребительской кооперации и предпринимательства, профсоюзные комитеты первичных профсоюзных организаций (ППО), действующие в Организациях, единственными представителями работников потребительской кооперации Новгородской области.

2.4. Профсоюз защищает социально-трудовые права и законные экономические интересы работников путём:

- представления и защиты прав и интересов работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников защищаются независимо от членства в Профсоюзе (регулируется отдельным приложением по размеру взносов для не состоящих в профсоюзе в соответствии со статьёй 28 пункт 4 «О профес-сиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10 ФЗ) ;
- содействия в реализации настоящего Соглашения и иных соглашений, коллективных договоров;
- своевременного информирования работодателя о назревающих трудовых конфликтах и совместного принятия компромиссных соглашений для их предотвращения;
- обеспечения соблюдения работниками внутреннего трудового распорядка, полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей, формирования кооперативной идеологии, любви к профессии, уважения добрых традиций коллектива работников, высокой нравственности, морали, здорового образа жизни;
- внесения предложений по повышению эффективности деятельности и управления Организацией и защите социальных, экономических и трудовых интересов работников;
- содействия в повышении уровня жизни работников, улучшения условий и оплаты их труда, развития социальной сферы, организации досуга;

- организации и проведения только совместно с работодателями смотров-конкурсов, соревнований, конкурсов профессионального мастерства, участия в проведении их итогов;
- внесение предложений по награждению как работников, так и коллективов работников за высокие производственные показатели, уполномоченных по охране труда за активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда, специальной оценке условий труда, в порядке и на условиях, установленных локальными нормативными актами;

2.5. Стороны договорились принимать совместные меры, направленные на:

- реализацию Концепции развития потребительской кооперации Российской Федерации до 2015 года, приоритетных направлений развития потребительской кооперации системы Центросоюза Российской Федерации на 2013–2017 годы, утвержденных отчетно-выборным 140-м общим Собранием представителей потребительских обществ Российской Федерации;
- совершенствование структуры управления Организацией, развитие инновационных направлений деятельности, модернизацию и повышение эффективности производств;
- выполнение установленных трудовым законодательством, коллективными договорами, настоящим Соглашением и иными соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, социальных гарантий и льгот работникам; создание условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (далее по тексту - «локальные нормативные акты»);
- создание здоровых и безопасных условий труда;
- совершенствование условий и порядка оплаты труда, обеспечение роста заработной платы; ежегодной индексации её с индексом цен;
- обеспечение достойной жизни работников, социальную защиту работников;
- заключение коллективных договоров наёмными работниками всех Организаций отрасли в лице их единственных представителей – соответствующих органов Профсоюза и Работодателей;
- обеспечение упреждающих мер по предотвращению конфликтных ситуаций в Организациях, оперативное рассмотрение возникших коллективных трудовых споров;
- стимулирование высокопроизводительного труда, повышение квалификации и профессионального роста, организацию соревнований и смотров – конкурсов;

Повышение эффективности деятельности потребкооперации

2.6. Стороны сотрудничают:

- при проведении реструктуризации Организаций, приводящих к изменению численности работников;

- при решении социально-экономических проблем потребительской кооперации, выступают в органах государственной власти и управления по защите трудовых и социальных прав и интересов работников системы, участвуют в разработке предложений, программ и рекомендаций к законодательным и нормативным актам, регулирующим деятельность потребительской кооперации.

2.7. Стороны признают, что выполнение обязательств соглашений в полном объеме возможно только совместными усилиями, направленными на увеличение объемов деятельности, повышение эффективности производства, увеличение прибыли за счет внедрения новых прогрессивных технологий и методик, обеспечивающих рост производительности труда, повышение качества и конкурентоспособности продукции и услуг, совершенствование структуры управления, развития новых видов деятельности, усиления социальной направленности в работе кооперативных Организаций.

2.8. Новоблпотребсоюз и работодатели обязуются:

- обеспечить эффективную деятельность кооперативных Организаций, совершенствовать систему управления кооперативным хозяйством, наращивать объемы деятельности, повышать эффективность производства, увеличивать прибыль за счёт внедрения новых прогрессивных технологий и методик, обеспечивающих рост производительности труда, повышения качества и конкурентоспособности продукции и услуг, совершенствовать структуры управления, развивать новые виды деятельности, усиливать социальную направленность в работе;
- создать достойные и безопасные условия для эффективной деятельности работников, повышения уровня их теоретических знаний и профессионального мастерства, повышения ответственности и соответствующей оплаты труда за конечные результаты работы.

2.9. Профсоюз:

- вносит предложения по повышению эффективности деятельности Организаций потребкооперации, защите социальных, экономических и трудовых интересов работников;
- способствует созданию благоприятного психологического микроклимата (производственной среды) в коллективе, укреплению производственной и трудовой дисциплины, содействуют работодателю по внедрению прогрессивных технологий и методик, обеспечивающих рост производительности труда;
- своевременно информирует работодателя о назревающих трудовых конфликтах и совместно с работодателем предотвращает их путем переговоров и достижения компромиссных соглашений;
- организует учебу профактива, проводит разъяснительную работу, профсоюзные собрания с информацией об итогах и перспективах деятельности;
- вносит предложения по награждению работников – активных членов профсоюза за высокие показатели на основе принятых положений;
- организует и проводит только совместно с работодателем смотры-конкурсы, соревнования, конкурсы профессионального мастерства.

3. Оплата труда, компенсационные выплаты, социальные гарантии и льготы

3.1. Стороны согласились проводить политику, направленную на обеспечение связи оплаты труда с его результатами за счет роста эффективности и объемов, качества продукции и услуг, внедрения прогрессивных технологий и методик, логистики, централизованных систем торговли, закупок и другое.

Для мотивации производительного труда, повышения заинтересованности работников в стабильной и эффективной деятельности Организаций, обеспечения их прав и гарантий в области социально-трудовых отношений, в том числе оплаты труда, Стороны исходят из:

соответствующих положений статей 129 и 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

обеспечения зависимости оплаты труда от его результатов, внедрению прогрессивных систем оплаты труда, примерного Положения об оплате труда и мотивации работников организаций потребительской кооперации системы Центросоюза Российской Федерации, утвержденного 141-м общим Собранием представителей потребительских обществ Российской Федерации.

3.2. Работодатели обязуются:

- при оплате труда работников руководствоваться действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами, с учетом мнения профсоюзного органа;
- при приеме на работу в соответствии с действующим законодательством знакомить работников под роспись с условиями оплаты труда в организации;
- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

3.3. Оплата труда каждого работника зависит от уровня его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, а также от результатов деятельности Организации.

Заработная плата работников состоит из сумм оплаты труда в денежной и иной формах за отработанное и оплачиваемое неотработанное время, компенсационных выплат, связанных с режимом работы и условиями труда, стимулирующих доплат и надбавок, премий, единовременных поощрительных выплат и других доплат, предусмотренных Положениями об оплате труда и социальных льготах работников, утверждаемых в каждой Организации.

3.4 Проводить политику в области доходов работников Организаций, направленную на постепенное обеспечение минимальной заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени в нормальных условиях труда и полностью выполнившим норму труда, в размере не ниже региональной величины прожиточного минимума трудоспособного человека, а среднемесячной заработной платы в целом по организации до трёх размеров региональной величины прожиточного минимума трудоспособного человека. В организациях, где минимальная и среднемесячная заработная плата не достигают указанных уровней,

- разрабатывают совместно с выборным профсоюзным органом и включают в коллективный договор программу поэтапного их достижения.
- 3.5. С целью обеспечения повышенного уровня реального содержания заработной платы в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации производить индексацию зарплаты в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке и размере, согласованных в коллективных договорах и тарифном отраслевом соглашении (в соответствии с трактовкой, но не реже одного раза в год).
- 3.6. Предусматривать в коллективных договорах положение о необходимости поддержания тарифной части заработка работников не ниже двух третей от общего размера, но не ниже прожиточного минимума трудоспособного человека в регионе.
- 3.7. Предоставлять по запросу первичной профсоюзной организации необходимую информацию о среднесписочной численности и фонде оплаты труда.

4. Социальные гарантии и компенсационные выплаты

- 4.1. Новоблпотребсоюз и работодатели:
- с учетом предложений профсоюзных организаций могут установить за счет собственных средств дополнительные, по сравнению с законодательством, социально-бытовые льготы и компенсации для всех работников организаций и предприятий или отдельных категорий рабочих и служащих;
 - в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором обеспечивают предоставление работникам оплачиваемого дополнительного отпуска в День знаний (1 сентября для первоклассников), а также в случаях:
 - рождения ребенка;
 - собственной свадьбы;
 - свадьбы детей;
 - смерти супругов, членов семьи;(Продолжительность отпуска определяется коллективным договором);
 - компенсацию расходов на содержание детей в оздоровительных лагерях из семей, в которых размер дохода на одного члена семьи не превышает минимального размера оплаты труда;
 - компенсацию на содержание детей в дошкольных организациях семьям, имеющим троих и более детей;
 - расширение видов пенсионного и медицинского страхования;
 - предоставление типового социального пакета услуг в соответствии с установленными в коллективном договоре и финансовым положением Организации.
- 4.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами (тарифными ставками), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Организацией по результатам аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда (СОУТ) или заключения государственной экспертизы условий труда

с учётом мнения соответствующего профсоюзного органа, но не менее 4 процентов должностного оклада (тарифной ставки) на работах с тяжёлыми и вредными, опасными и иными условиями труда и в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами.

Доплаты за условия труда при повременной оплате начисляются за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отличающихся от нормальных.

При сдельной оплате труда доплаты учитываются при расчете расценок, по которым начисляется заработная плата за объем работы, выполненной в таких условиях. Доплаты за условия труда не могут быть ниже, чем установлено законодательством или региональным, отраслевым соглашением.

- 4.3. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере не ниже 40% тарифной ставки(оклада). Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов утра.
- 4.4. Оплата сверхурочной работы. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы- не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективными договорами, локальными нормативными актами или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.
- 4.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективными договорами, локальными нормативными актами или трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 4.6. Работодатели исходя из наличия финансовых средствобязуются производить выплату материальной помощи неработающим пенсионерам:
 - к Дню пожилого человека;
 - к Дню Победы.
- 4.7. Стороны договорились считать юбилейными датами: 50, 55, 60 и каждые следующие 5 лет со дня рождения.
В честь юбилейных дат поощрять работников, при стаже работы, определяемом в коллективном договоре, с вручением поздравительных писем, адресов, ценных подарков или денежных выплат.
Профсоюз контролирует:
 - полноту и своевременность перечислений страховых взносов;
 - своевременное представление индивидуальных сведений о застрахованном лице, подавшем заявление о выходе на трудовую пенсию;
 - достоверность сведений, передаваемых в ПФР по каждому лицу.

- награждение профсоюзными благодарностями и грамотами председателя НОФП для получения пенсионных региональных льгот;

5. Рабочее время, время отдыха, занятость

- 5.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, составленными на основании ТК РФ и утвержденными на общем собрании работников.
- 5.2. Работникам, работающим на открытом воздухе, в холодное время года (ниже -15°C) предоставляется право делать перерывы для обогрева. Перерывы не должны превышать 10 минут через каждый 1 час работы. Они включаются в рабочее время и подлежат оплате.
- 5.3. Работникам в случаях болезни и получения листа нетрудоспособности производится оплата в соответствии с действующим законодательством.
- 5.4. Стороны признают, что занятость – одно из важнейших условий жизнеобеспечения работников и принимают меры по сохранению рабочих мест.
Новоблпотребсоюз и работодатели:
 - организуют подготовку специалистов для укомплектования организаций и предприятий квалифицированными кадрами;
 - предоставляют работу по специальности выпускникам кооперативных учебных заведений, прибывающим по заявкам организаций и предприятий;
 - при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата, обеспечивают увольняемым работникам предусмотренные законодательством гарантии и компенсации.
- 5.5. Стороны договорились, что в случае ухудшения финансового состояния Организации возможно сокращение, в первую очередь, вакантных рабочих мест, если это не наносит ущерб работе и сохраняют все службы, обеспечивающие техническое функционирование и безопасность Организации.

6. Охрана труда и здоровья

- 6.1. Новоблпотребсоюз и работодатели:
 - проводят работу по улучшению условий и охраны труда, техническому переоснащению кооперативных организаций и предприятий по результатам аттестации рабочих мест, разрабатывают мероприятия по аттестации рабочих мест и проводят аттестацию с последующей сертификацией их, спецоценки условий труда только с учетом мнения представительного органа (профсоюза), в соответствии с законодательством;
 - в целях активизации работы по охране труда, общественного контроля безопасного состояния техники и оборудования, совместно с профсоюзом (членами комиссий и уполномоченных по охране труда) разрабатывают соответствующие положения, организуют смотры-конкурсы, организуют диспасеризацию в медучреждениях;
 - финансируют мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере, не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции и объема оказанных услуг;

- организуют обучение руководителей и специалистов вопросам охраны труда и техники безопасности в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст.225) и утвержденными, по этим вопросам, ЦС РФ и Общероссийским отраслевым профсоюзом Положениями;
- создают совместно с профсоюзом комиссии по проверке знаний по охране труда и обеспечивают условия для ее деятельности;
- освобождают от основной работы с сохранением среднего заработка уполномоченных и членов комиссий по охране труда, участвующих в расследовании несчастного случая или профессионального заболевания;
- по ходатайству профсоюзной организации принимают меры морального и материального поощрения уполномоченных по охране труда, принимавших активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в организации;
- в соответствии с действующим законодательством обеспечивают возмещение вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при выполнении им трудовых обязанностей и выплачивают единовременное денежное пособие (сверх установленного законодательством) при:
 - а) гибели работника не менее 20 минимальных размеров оплаты труда; (по Федеральному законодательству).
 - б) получении работником инвалидности не менее 10 минимальных размеров оплаты труда; (по Федеральному законодательству).
- заключают договоры с лечебно-профилактическими учреждениями на проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров с оплатой расходов за счет работодателя;
- выделяют средства на оказание материальной помощи малоимущим работникам для оплаты медицинских услуг, приобретения дорогостоящих лекарств, по согласованию с профкомом, при условии рекомендации врача;
- обеспечивают по заявкам работников предоставление путевок для оздоровления и отдыха детей в каникулярный период с установлением родительского взноса не более 20% от общей стоимости путевки;
- на работах с вредными условиями труда выдают работникам по установленным нормам молоко и другие равноценные пищевые продукты, или по заявлению работника производят денежную компенсацию;
Молоко или другие равноценные продукты выдаются работнику за отработанную смену (рабочий день), независимо от ее продолжительности по перечню профессий и работ, устанавливаемых коллективным договором.
При отказе работника от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных Федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. Отказ работника от выполнения работы в этом случае не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.2. Профсоюз:

- организует и обеспечивает профсоюзный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда, обязательность участия в комиссии по специальной оценке условий труда представителя профсоюза;
 - регулярно рассматривает на заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда, мероприятий коллективного договора;
 - контролирует правильность и своевременность компенсационных выплат работникам – членам профсоюза за ущерб, полученный в результате несчастного случая или профессионального заболевания.
 - контролирует участие в работе по охране труда профсоюзных уполномоченных;
 - контролирует и содействует своевременной и полной диспансеризации работающих, особенно на вредных производствах;
 - обоснованность участия в смотрах-конкурсах, при наличии травматизма и несчастных случаев;
 - обоснованность и возможность льготного санаторно-курортного лечения (в первую очередь членам профсоюза со стажем);
- 6.3. Новоблпотребсоюз, работодатели, профсоюз:
- обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в каждой Организации системы потребкооперации области.

7. Гарантии деятельности профсоюза

- 7.1. Гарантии прав профсоюзных органов определяется Конституцией РФ, Законами РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "О коллективных договорах и соглашениях", другими Федеральными законами, Законами субъектов Российской Федерации, а также Уставом профсоюза работников потребительской кооперации и предпринимательства, отраслевым соглашением и коллективными договорами.
- 7.2. Новоблпотребсоюз и кооперативные организации области признают Новгородский региональную организацию Общероссийского профсоюза работников потребкооперации и предпринимательства полномочным представителем работников системы и оказывают содействие по его укреплению.
- 7.3. Новоблпотребсоюз и работодатели:
- информируют на собраниях уполномоченных и работников о состоянии и обо всех изменениях экономического, финансового, структурного, организационного характера в деятельности потребкооперации области;
 - в соответствии со ст. 377 ТК РФ предоставляют безвозмездно органу региональной профсоюзной организации и выборным органам первичных профсоюзных организаций, действующим в организациях, необходимые помещения для проведения заседаний, хранения документации, а также необходимые помещения со всем необходимым оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы, проведения общих собраний работников, транспортные средства, средства связи, множительную технику и другие технические средства в соответствии с коллективным договором;

- отчисляют денежные средства профсоюзным органам на социально-культурную и иную работу в размере не менее 0,3 процента от фонда оплаты труда;
- ежемесячно и бесплатно обеспечивают взимание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников – членов профсоюза и перечисляют их на р/счет профсоюзного органа одновременно с перечислением средств на заработную плату работников;
- освобождают от работы с сохранением средней заработной платы за счет организации, предприятия членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, пленумов, президиумов, учебы профсоюзного актива и т.д.);
- по договоренности сторон, обучение профактива оплачивается работодателем (в соответствии со ст.18 закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности") от 50 до 100% стоимости;
- к работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, применяются меры дисциплинарного взыскания в соответствии с трудовым законодательством;
- в отсутствие юридического лица у профкома перечисляют не менее 100% собранных профсоюзных взносов на р/счет регионального профсоюза для выполнения уставной деятельности и используют на профсоюзные цели средства, заложенные в утверждённой смете;
- признают, что проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время допускается по согласованию сторон.

7.4. Профсоюз:

- использует 30% собранных членских взносов на организацию в трудовых коллективах культурно-массовой, оздоровительной работы с членами профсоюза;
- принимает участие в управлении организациями, предприятиями в соответствии с ТК РФ, коллективным договором.

Основными формами такого участия являются:

- проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение информации от работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, связанными с производственной деятельностью;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, предприятия, внесение предложений по ее усовершенствованию;
- участие в заседаниях органов управления организациями, предприятиями по внесенным предложениям при их рассмотрении;
- поддерживает работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности организации, предприятия, и, следовательно, на повышение гарантий работников. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе условий найма, увольнения, оплаты труда, правил и норм охраны труда;

- заслушивает представителей работодателя, ответственных за выполнение конкретных обязательств и мероприятий Соглашения, коллективного договора и принимает соответствующие решения;
- контролирует использование средств социального страхования в интересах работников организации, предприятия.

8. Работа с молодежью

8.1. Стороны договорились, что с целью привлечения молодых работников в организации, предприятия действуют следующие льготы:

- обеспечивать ежегодное квотирование рабочих мест для выпускников кооперативных учебных заведений, а также для работников после прохождения ими военной службы по призыву, ранее работавших в организации, на предприятии.

8.2. В соответствии со ст.272 ТК РФ в коллективном договоре могут быть установлены особенности трудоустройства лиц до 18 лет, улучшающие условия приема на работу (наставничество с целью освоения новой профессии, доплата за работу и др.).

8.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день.

8.4. Профсоюз:

- оказывает помощь молодежи в соблюдении для нее законодательных льгот и дополнительных гарантий;
- контролирует обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия и не допускает установления со стороны работодателя испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные заведения и впервые поступающих на работу по специальности;
- проводит работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- информирует молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

8.5. Стороны обязуются:

- создавать и содействовать работе общественных молодёжных советов (комиссий), советов молодых специалистов, направленной на активизацию участия молодёжи в повышении эффективности деятельности Организации;
- организовывать работу советов наставников с целью сохранения приемственности кадров;
- организовывать трудовое соперничество за звание "Лучший молодой специалист", "Лучший по профессии", лучший профорганизатор и т. п.

9. **Обеспечение контроля выполнения отраслевого Соглашения и ответственности сторон за невыполнение принятых обязательств**
- 9.1. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется Сторонами, заключившими настоящее Соглашение, уполномоченными ими представителями на местах, комиссиями.
- 9.2. При невыполнении положений Соглашения представителями сторон в рамках отраслевой комиссии проводятся взаимные консультации по существу вопроса, готовятся предложения по его решению и представляются лицам, подписавшим Соглашение.
- 9.3. Стороны доводят настоящее Соглашение до подведомственных организаций и первичных профсоюзных организаций.
- 9.4. Работодатели и профсоюзные органы осуществляют уведомительную регистрацию коллективных договоров в соответствующих органах по труду и обеспечивают контроль и представление отчетности по итогам их выполнения.
- 9.5. Лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по Соглашению и непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Соглашения, несут ответственность в соответствии с законодательством.
- 9.6. Невыполнение руководителем организации положений настоящего Соглашения, коллективного договора, может являться достаточным основанием для рассмотрения вопроса о привлечении его к ответственности в установленном законодательством порядке.
- 9.7. Стороны настоящего Соглашения вправе по взаимному согласию устанавливать ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по Соглашению, если эта ответственность не противоречит законодательству Российской Федерации.
- 9.8. При невозможности выполнения обязательств Соглашения по причинам, признанным Сторонами Соглашения уважительными, принимаются дополнительные согласованные меры.

Для урегулирования разногласий в ходе выполнения Соглашения Стороны используют примирительные позиции в соответствии с ТК РФ.

Председатель Правления Новгородского
областного потребительского общества
"Облпотребсоюз"

Председатель Новгородской региональной
организации Общероссийского профсоюза
работников потребкооперации (НРО ОГПК)



М. В. Пикин

16.05.2014 г.



В. С. Лобко

16.05.2014 г.

Администрация Великого Новгорода
Комитет по социальным вопросам
ОТДЕЛ
охраны труда и трудовых отношений
173000, Великий Новгород, ул. Б. Московская, 28
тел./факс: 66-51-85

от 16.05.2014 г. № 46 В-П