Приложение
к постановлению Совета Центросоюза
Российской Федерации и Центрального
Совета Общероссийского профсоюза
работников потребительской
кооперации и предпринимательства
от « 11 » февраля 2014 г. № 1-С/3/ОППК-9/П

СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ ЦЕНТРОСОЮЗОМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ОБЩЕРОССИЙСКИМ ПРОФСОЮЗОМ РАБОТНИКОВ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА НА 2014-2016 ГОДЫ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Соглашение между Центральным союзом потребительских обществ Российской Федерации (Центросоюз Российской Федерации) и Общероссийским профсоюзом работников потребительской кооперации и предпринимательства (Профсоюз) (далее по тексту – Стороны) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами, Уставом Центросоюза Российской Федерации, Уставом Профсоюза.

2. Соглашение направлено на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

3. Соглашение распространяется на работников и работодателей, носит рекомендательный характер к применению и служит основой при заключении коллективных договоров, соглашений и трудовых договоров.

Под работниками в настоящем Соглашении понимаются физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателями.

Под работодателями в настоящем Соглашении понимаются организации потребительской кооперации системы Центросоюза Российской Федерации (далее по тексту – Организации).

4. Обязательства Соглашения реализуются на местах работодателями, территориальными организациями Профсоюза и первичными профсоюзными организациями.

5. Стороны согласились, что*:*

Профсоюз, территориальные организации Профсоюза, первичные профсоюзные организации и их выборные органы выступают в качестве полномочных представителей работников 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 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 и финансово-экономического положения работодателей 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 соглашениями.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, основанными на равноправии, уважении и учете взаимных интересов, Стороны:

совместно участвуют в установленном порядке в разработке и принятии проектов законодательных и нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников;

проводят по запросам обмен информацией по социально-трудовым вопросам;

систематически на заседаниях своих органов анализируют выполнение Соглашения.

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 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»).

3. Профсоюз защищает социально-трудовые права и законные экономические интересы работников путем*:*

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;

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 совместно с работодателями смотров-конкурсов, соревнований, конкурсов профессионального мастерства, участия в проведении их итогов;

внесения 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 в порядке и на условиях, установленных локальными нормативными актами.

4. 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 здоровых и безопасных условий труда;

совершенствование условий и порядка оплаты труда, обеспечение роста заработной платы;

обеспечение достойной жизни работников, социальную защиту работников;

стимулирование высокопроизводительного труда, повышение квалификации и профессионального роста, организацию соревнований и смотров-конкурсов;

обеспечение упреждающих мер по предотвращению конфликтных ситуаций в Организациях, оперативное рассмотрение возникших коллективных трудовых споров.

3. ОПЛАТА ТРУДА, КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

1. Стороны согласились проводить политику, направленную на обеспечение связи оплаты труда с его результатами за счет роста эффективности и объемов производства, внедрения прогрессивных технологий, логистики, централизованных систем торговли, закупок.

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;

примерного Положения об оплате труда и мотивации работников организаций потребительской кооперации системы Центросоюза Российской Федерации (прилагается), утвержденного 141-м общим Собранием представителей потребительских обществ Российской Федерации.

2. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В тех случаях, когда работник по разным причинам отработал неполный месяц, заработная плата ему выплачивается в те же числа с учетом фактически отработанного времени.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом Российской Федерации, региональными соглашениями о минимальной заработной плате.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

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

Оплата труда работников, занятых обслуживанием населения, при использовании бестарифной системы оплаты труда формируется от объема продаж, доходов Организаций и других показателей, установленных коллективными договорами, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Оплата труда в неденежной форме производится по письменному заявлению работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение системы оплаты и стимулирования труда, а также введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Удельный вес тарифной части оплаты труда в структуре заработной платы работника без учета районных коэффициентов и процентных надбавок рекомендуется устанавливать в пределах 60 – 65 процентов.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными договорами, трудовым договором.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами Российской Федерации. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами Российской Федерации, – 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

3. Выплаты компенсационного характера.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 специальной оценки условий труда или заключения государственной экспертизы условий труда с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа, но не менее 4 процентов должностного оклада (тарифной ставки) на работах с тяжелыми и вредными, опасными и иными условиями труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

Оплата труда работников за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Дополнительные гарантии и компенсации могут устанавливаться законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов РФ, органов местного самоуправления и работодателей.

Оплата труда в указанных местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

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.

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, 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.

Оплата труда в ночное время. Каждый час работы в ночное время (с 22-00 часов до 06-00 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской

трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4. Социальные гарантии и льготы.

При наличии финансовых возможностей и на условиях, предусмотренных коллективными договорами, локальными нормативными актами, работодатели могут:

поощрять работников в связи с юбилейными датами рождения;

предоставлять работнику по его заявлению дополнительный оплачиваемый отпуск;

единовременно поощрять работников в связи с награждением государственными и ведомственными наградами, получением ученой степени, звания;

премировать по итогам работы за месяц, год или за выполнение ключевых показателей эффективности;

компенсировать расходы на санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых работников;

оказывать единовременную материальную помощь при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, заключении брака (если он впервые вступает в брак, зарегистрированный в органах записи актов гражданского состояния), рождении ребенка (если оба родителя ребенка являются работниками Организации, материальная помощь может предоставляться только одному из них), в связи со смертью членов семьи (супругов, родителей, детей), самого работника, при выходе на пенсию, в иных исключительных случаях;

предоставлять заемные средства работникам в связи с семейными обстоятельствами;

выделять в соответствии с соглашениями и коллективными договорами средства на организацию и проведение совместно с профсоюзной организацией культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, не допускается за исключением случаев, определенных трудовым законодательством.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому

отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени из расчета 36-часовой рабочей недели; при этом заработная плата выплачивается в полном размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

3. Работодатель предоставляет работникам, работающим на открытом воздухе, в холодное время года (ниже – 15°С) перерывы для обогрева продолжительностью 10 минут через каждый час работы, которые включаются в рабочее время и подлежат оплате в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Для отдельных категорий работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, предоставляются следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день; продолжительность такого отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и составляет 3 календарных дня;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск лицам, работающих в:

районах Крайнего Севера – 24 календарных дня,

приравненных к ним местностях – 16 календарных дней,

остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, – 8 календарных дней.

5. ОХРАНА ТРУДА

1. Стороны проводят политику, направленную на обеспечение безопасных условий и охраны труда, техническое переоснащение Организаций, внедрение новых технологических систем.

2. Работодатели:

финансируют мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда;

проводят специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

проводят обучение по охране труда всех работников, в том числе руководителей Организаций, уполномоченных по охране труда в порядке, установленном трудовым законодательством, нормативными правовыми актами;

обеспечивают санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, осуществляют оздоровление работников, в первую очередь в оздоровительных учреждениях системы Центросоюза Российской Федерации;

организуют проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами;

создают на паритетных началах комитеты (комиссии) по охране труда для организации совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, в состав которых входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников;

проводят расследование и ведут учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, информируют профсоюзные органы о групповых несчастных случаях и случаях со смертельным исходом, включают представителя профсоюзного органа в комиссию по расследованию несчастного случая;

освобождают от основной работы с сохранением среднего заработка уполномоченных и членов комиссий по охране труда, участвующих в расследовании несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

обеспечивают возмещение вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при выполнении трудовых обязанностей в порядке, установленном трудовым законодательством;

обеспечивают обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

бесплатно выдают работникам прошедшие обязательную сертификацию средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства согласно типовым нормам в зависимости от видов экономической деятельности работодателя;

увольняют уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в соответствии с трудовым законодательством;

участвуют на паритетных началах совместно с профсоюзными комитетами в рассмотрении споров, связанных с нарушением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), положений коллективных договоров, соглашений.

3. Профсоюз:

согласовывает локальные нормативные акты, в том числе и инструкции по охране труда;

организует и обеспечивает профсоюзный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве и в системе;

выбирает уполномоченных по охране труда из числа членов Профсоюза, утверждает Положения об уполномоченных, организует их работу;

регулярно рассматривает на заседаниях выборных органов вопросы выполнения соглашения по охране труда, мероприятий коллективного договора;

организует участие в конкурсах на федеральном и региональном уровне;

контролирует правильность и своевременность компенсационных выплат работникам за ущерб, полученный в результате несчастного случая или профессионального заболевания;

осуществляет взаимодействие с Государственной инспекцией труда.

6. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

Стороны признают, что:

освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники Организации в соответствии с коллективным договором, соглашением;

консультируются по вопросам принятия локальных нормативных актов;

руководители профсоюзных органов участвуют в заседаниях органов управления Организаций;

заслушиваются представители работодателя, ответственные за выполнение конкретных положений Соглашения, коллективного договора, о проделанной работе, принимаются соответствующие решения.

Работодатели:

безвозмездно предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах);

безвозмездно предоставляют в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы, если численность работников данного работодателя превышает 100 человек (другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором);

выделяют денежные средства профсоюзным органам на социально-культурную и спортивно-оздоровительную работу на условиях, предусмотренных коллективными договорами;

ежемесячно и бесплатно обеспечивают взимание членских профсоюзных взносов в размере одного процента из заработной платы работников – членов Профсоюза по их письменному заявлению и перечисление их на расчетный счет соответствующего профсоюзного органа одновременно с выплатой заработной платы работникам;

освобождают членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, уполномоченных Профсоюза по охране труда, представителей Профсоюза в создаваемых в Организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективными договорами, соглашениями);

освобождают членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов (условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективными договорами, соглашениями);

привлекают к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда и переводят их на другую работу только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации,

увольняют по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений Организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, руководителей выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

перечисляют в отсутствие юридического лица у профсоюзного комитета в установленном порядке не менее 50 процентов собранных профсоюзных взносов на счета территориальных организаций Профсоюза (республиканского, краевого, областного комитета соответственно) для выполнения его уставной деятельности.

7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Стороны договорились, что целью работы с молодежью является привлечение и закрепление молодых работников в Организации, содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности.

Работодатели могут предоставлять выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, закончившим обучение по направлению Организации, перед началом работы оплачиваемого отпуска на условиях и в порядке, предусмотренными коллективными договорами, локальными нормативными актами.

Профсоюз:

проводит работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

оказывает помощь молодежным советам (комитетам);

контролирует предоставление гарантированных трудовым законодательством льгот и социальных гарантий молодежи.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

8.1.Выполнение заключенных с территориальными профсоюзными организациями Соглашений осуществляется непосредственно сторонами, заключившими данные Соглашения на местах:

на региональном уровне – Организациями и соответствующими комитетами профсоюза (региональными комиссиями) в субъектах Российской Федерации;

в Организациях – работодателями и первичными профсоюзными организациями.

1. Применение положений настоящего Соглашения в необходимых случаях рассматривается на заседании Исполкома (Совета) Профсоюза с приглашением представителей Центросоюза Российской Федерации на соответствующие заседания в регионы.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Соглашение вступает в силу со дня его подписания Сторонами.

2. В течение срока действия Соглашения в него, по взаимной договоренности Сторон, могут вноситься изменения и дополнения.

3. Ни одна из Сторон, заключивших Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить

выполнение принятых на себя обязательств, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Председатель Совета
Центросоюза
Российской Федерации

Е.Н. Кузнецов

Председатель Общероссийского
профсоюза работников
потребительской кооперации
и предпринимательства

М.П. Субботин

13